Labour Canada
Travail Canada

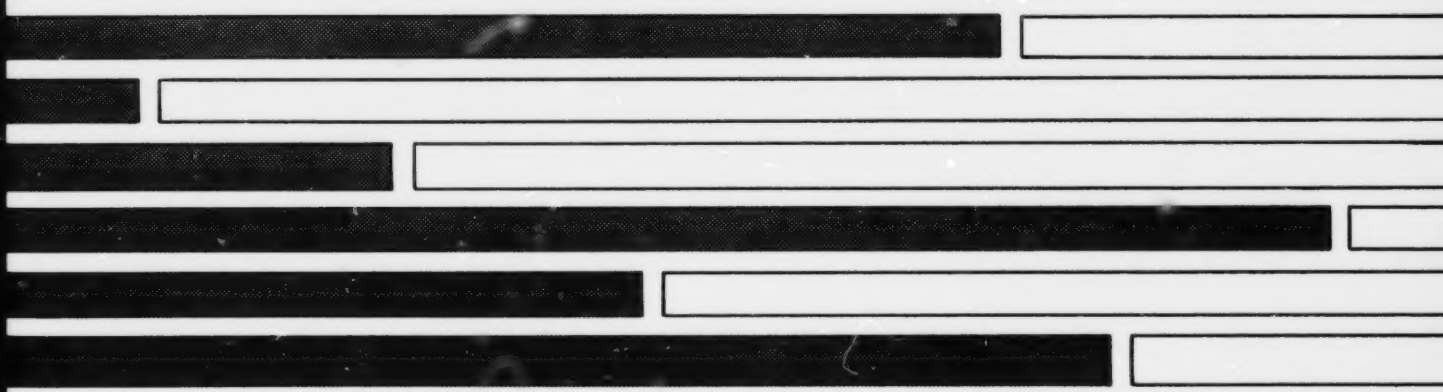
FEDERAL MEDIATION AND CONCILIATION SERVICE

ANNUAL REPORT ON PROCEEDINGS UNDER THE CANADA LABOUR CODE, PART V 1985–1986

Canada

FEDERAL MEDIATION AND CONCILIATION SERVICE

ANNUAL REPORT ON PROCEEDINGS UNDER
THE CANADA LABOUR CODE, PART V
1985–1986



Published by authority of the Minister of Labour,
Government of Canada

Labour Canada
Catalogue Number
L130-1568/868

Additional copies of the report may be obtained from:

Publications Distribution Centre,
Labour Canada,
Ottawa, Ontario
K1A 0J2
(819) 994-0543

© Minister of Supply and Services Canada 1986

Cat. No. L2-34/1986
ISBN 0-662-54797-7

Printed in Canada

Pursuant to Section 210(2) of the Canada Labour Code, Part V, I hereby submit to Parliament the annual report relating to the discharge of the Minister of Labour's duties under the Code, covering the fiscal year 1985–1986.

Pierre H. Cadieux
Minister of Labour

December 1986

CONTENTS

The Federal Mediation and Conciliation Service 1

Review of Activities in Fiscal Year 1985–1986 5

I Introduction 5

II Mediation and Conciliation 7

A. Industrial Inquiry Commissions 8

B. First Agreement Arbitration 9

C. Review of Activities in Selected Industries 11

1. Air Transportation 11

2. Broadcasting 13

3. Communications 13

4. Crown Corporations 15

5. Grain Handling 17

6. Longshoring 19

7. Offshore Drilling 20

8. Parliamentary Employees 21

9. Railways 21

10. Trucking 25

III Arbitration Services 29

Figures

1. Federal Mediation and Conciliation Service Organizational Structure 2

2. Schematic Overview of Dispute Resolution Provisions in the Canada Labour Code, Part V 4

Tables

1. Mediation and Conciliation Appointments (Fiscal Year 1985–1986) 6

2. Comparison of Mediation and Conciliation Activity (Fiscal Years 1976–1977 to 1985–1986) 10

3. A Perspective on the Federal Mediation and Conciliation Service Caseload (Fiscal Years 1976–1977 to 1985–1986) 14

4. Person Days Lost Due to Strikes/Lockouts in Federal Jurisdiction (Fiscal Year 1985–1986) 22

5. Applications for and Appointments of Arbitrators and Arbitration Board Chairpersons (Fiscal Years 1978–1979 to 1985–1986) 30

6. Arbitration Awards Filed with Arbitration Services Branch (Fiscal Years 1978–1979 to 1985–1986) 30

7. Number of Unjust Dismissal Complaints and Decisions (Fiscal Years 1978–1979 to 1985–1986) 32

8. Unjust Dismissal Adjudication Decisions — Breakdown by Types of Decision Filed (Fiscal Years 1978–1979 to 1985–1986) 32

9. Unjust Dismissal Complaints — Breakdown by Types of Industries (Fiscal Years 1978–1979 to 1985–1986) 33

THE FEDERAL MEDIATION AND CONCILIATION SERVICE

The Canada Labour Code, Part V, establishes the framework for industrial relations and regulates the conduct of collective bargaining in the federal private sector. This jurisdiction covers the operations of enterprises which fall within the definition of a "federal work, undertaking or business", and includes interprovincial and international rail, road and pipeline transportation; shipping and longshoring; air transportation; telephone, telegraph and cable services; banking; and broadcasting. Responsibility for the administration of Part V of the Canada Labour Code is shared by the Canada Labour Relations Board and the Federal Mediation and Conciliation Service.

The Canada Labour Relations Board (CLRB) is an autonomous agency with quasi-judicial powers to interpret and apply the provisions of the Canada Labour Code concerning determination of bargaining units, certification, decertification, unfair labour practices, technological change, successor rights, and so on.

The Federal Mediation and Conciliation Service (FMCS), a component of Labour Canada, is responsible for administering the various dispute resolution provisions of the Canada Labour Code. These provisions include the appointment of conciliation officers, conciliation commissioners, mediators, arbitrators, and industrial inquiry commissioners. FMCS also acts on behalf of the Minister of Labour to investigate complaints of bargaining-related unfair labour practices and disputes over first collective agreements. In the two latter circumstances, the Minister may refer the disputes to the Canada Labour Relations Board for consideration if he has determined that the issue cannot be resolved through collective bargaining. The primary objective of FMCS is the promotion and maintenance of industrial peace in the federal private sector.

The Federal Mediation and Conciliation Service is headed by the Associate Deputy Minister of Labour. The Service has three branches.

MEDIATION AND CONCILIATION

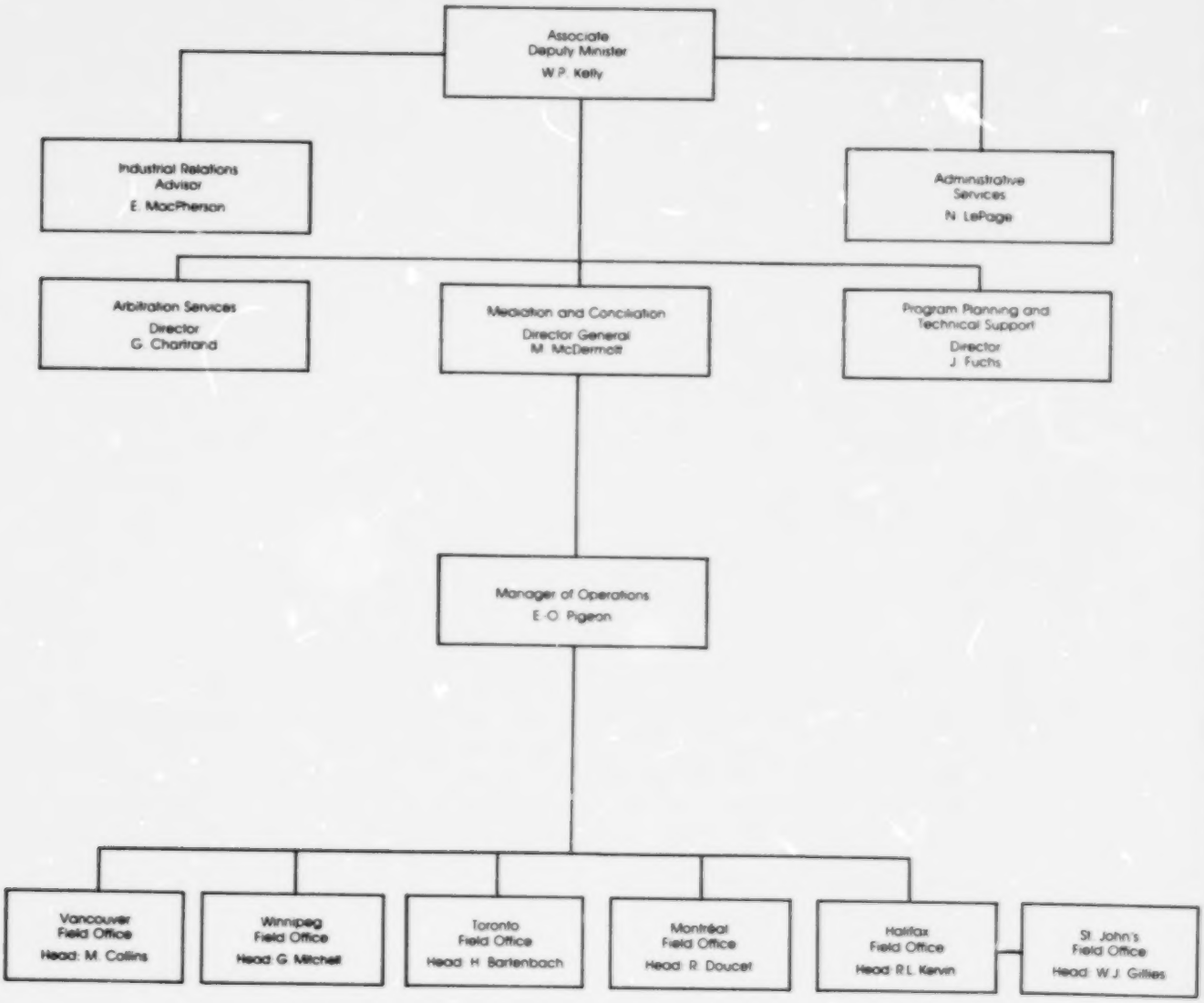
This branch is concerned with the prevention and resolution of collective bargaining disputes.

The Canada Labour Code requires that the conciliation process be exhausted before the legal right to strike or lockout can be exercised. The process normally takes the form of intervention by a conciliation officer, but may also involve the efforts of a conciliation commissioner or con-

Figure 1

Federal Mediation and Conciliation Service

Organizational Structure



ciliation board. Following the termination of conciliation and the acquisition of the right to strike or lockout, the branch may appoint a mediator to further assist the parties in their negotiations. Both conciliation and mediation efforts rely on persuasion and a full exploration of alternatives in order to resolve collective bargaining differences.

Mediation and conciliation officers are located at headquarters and in six field offices to provide effective service to parties bargaining within federal jurisdiction. These officers maintain a "first contact" program, with the objective of providing labour and management groups that are entering into a bargaining relationship for the first time with an overview of the collective bargaining process and the services offered by FMCS. In addition, mediation and conciliation officers maintain contact with the parties during the term of collective agreements and engage in preventive mediation in order to assist in the resolution of problems before they become collective bargaining issues.

ARBITRATION SERVICES

This branch is responsible for processing the ministerial appointment of grievance arbitrators and arbitration board chairpersons pursuant to the provisions of the Canada Labour Code, Part V, the appointment of adjudicators to settle complaints lodged under the unjust dismissal provisions of the Canada Labour Code, Part III, as well as the appointment of arbitrators under the group termination of employment provisions of the Canada Labour Code, Part III.

The branch publishes information on the development of arbitral jurisprudence concerning the grievance arbitration and unjust dismissal provisions of the Code. It also conducts studies on arbitration-related matters.

PROGRAM PLANNING AND TECHNICAL SUPPORT

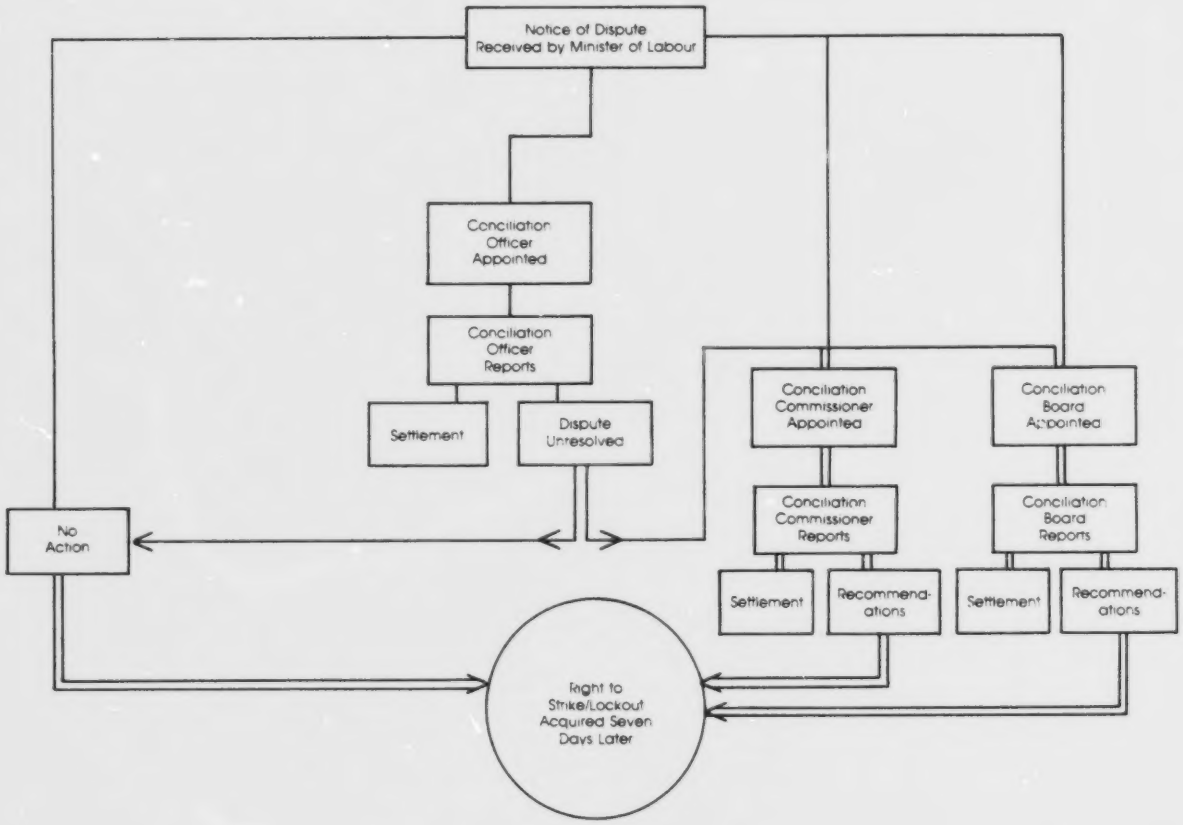
This branch, the research arm of FMCS, provides operational research support to assist in the resolution and prevention of industrial disputes.

Research support to mediators and conciliators involves both continuing and ad hoc industrial relations and economic research activities. These range from responding to mediators' and conciliators' requests for current information on specific collective bargaining provisions and issues to developing industrial relations profiles on key bargaining situations. Of particular concern are the strategic industries that make up the vast transportation infrastructure, which is crucial to domestic and external trade and commerce.

The branch identifies the need for and carries out research to serve as a basis for a better understanding of the nature and complexities of industrial relations problems. The branch assists the Associate Deputy Minister of Labour in assessing the industrial relations implications of government and international-level policy formulation.

Figure 2

Schematic Overview of Dispute Resolution Provisions in the Canada Labour Code, Part V



NOTES:

1. Minister may appoint a *Mediator* at any time
2. In the case of disputes over a first collective agreement, the Minister may direct the CLRB to inquire into the dispute and if the Board considers it advisable, to settle the terms and conditions of the first collective agreement

REVIEW OF ACTIVITIES IN FISCAL YEAR 1985-1986

I. INTRODUCTION

The collective bargaining process and the ability of organized labour, management and government to achieve industrial peace are strongly influenced by the complex and changing conditions in the economic, social and political environments.

Economic conditions in 1985–86 showed continuing signs of improvement in many of the key economic variables that influence the labour relations climate. Growth in real GNP measured 4.5 per cent in 1985, marking a third year of strong recovery from the 1982 recession. The labour market improved, with a decline in the rate of unemployment to 9.7 per cent in the first quarter of 1986, from the peak of 12.8 per cent in the fourth quarter of 1982. Despite this improvement, the unemployment rate remained high, contributing to uncertainty in labour relations and collective bargaining. The rate of inflation declined further in 1985–86 and, towards the end of the review period, hovered around 4.1 per cent, compared with 4.4 per cent in 1984 and 5.8 per cent in 1983.

Improved productivity and competitiveness were key business objectives in 1985, leading to management demands for lower wage increases or actual wage reductions, lower rates of pay for new employees, reduced premiums for overtime, flexibility in the scheduling of working hours, and the extension of working hours. Trade unions resisted the extent of these cost-cutting measures in order to minimize the impact on their membership and also emphasized improved job security measures such as no-layoff provisions, restrictions on contracting out, seniority retention during layoff, and income security provisions.

In federal jurisdiction, bargaining was further complicated by initiatives to reduce the degree of regulation in the transportation and communications areas and by efforts to prepare for the potential effects of enhanced trade with the United States. Management efforts to obtain increased operating flexibility in order to meet these challenges and union efforts to obtain enhanced job security met head-on in the bargaining arena, with a resultant increase in the demand for third-party assistance to resolve disputes. This was evidenced by the 43.5 per cent increase in caseload experienced by the Federal Mediation and Conciliation Service during 1985–86.

Table 1

Mediation and Conciliation Appointments
(Fiscal Year 1985–1986)

A.	Disputes brought forward from fiscal year 1984–1985	
	(a) at conciliation officer stage	76
	(b) at conciliation commissioner or board stage	9
	(c) at post-conciliation stage	4
	(d) at mediation stage	2
B.	Disputes originating in fiscal year 1985–1986	
	(a) conciliation officer appointments	315
	(b) conciliation commissioner and conciliation board appointments	13
	(c) mediation appointments	26
C.	Settlements without work stoppage in fiscal year 1985–1986	261
D.	Disputes pending at fiscal year end	
	(a) at conciliation officer stage	92
	(b) at conciliation commissioner or board stage	4
	(c) at post-conciliation stage	21
	(d) at mediation stage	5

II. MEDIATION AND CONCILIATION

During the 1985–86 fiscal year, the Mediation and Conciliation branch handled a total of 406 collective bargaining disputes, including 91 carried over from the previous fiscal year. In addition to being the second highest caseload figure ever recorded, this represents a 43.5 per cent increase over the previous fiscal year.

Mediation and Conciliation intervention during 1985–86 resulted in the resolution of 284 cases, with a success rate of 91.9 per cent resolved without work stoppage. As of March 31, 1986, 122 sets of negotiations were continuing at various stages of conciliation or mediation.

There were 28 work stoppages during the fiscal year, including six which had been carried over from the previous fiscal year. Although this represents an increase over last year's total of 13 work stoppages, the total number of work days lost in federal jurisdiction in fiscal year 1985–86 amounted to less than four tenths of one per cent of all work time. Of this total, approximately 70 per cent can be attributed to work stoppages in the airline industry involving, for example, Air Canada, Eastern Provincial Airlines, and Pacific Western Airlines. As of March 31, 1986, 22 of the work stoppages had been resolved with FMCS assistance.

During the fiscal year under review, conciliation commissioners were appointed in only 13 per cent of the 92 disputes not resolved by conciliation officers. This compares quite favourably with the record low figure of 11 per cent in 1983–84, during the "6-and-5" restraint program, and represents a significant decrease from the 1984–85 rate of 26 per cent. While the collective bargaining environment in 1984–85 justified the increased use of commissioners, this past year saw a return to the policy of emphasizing the importance of the conciliation officer stage and endeavouring to spare the public purse the expense of conciliation commissioners, except in those cases where there is an obvious industrial relations policy purpose for a second stage of conciliation.

During the 1985–86 fiscal year, there were 43 requests for Ministerial consent to complain to the Canada Labour Relations Board over alleged bargaining-related unfair labour practices. Of the 43 applications, 32 were finalized during the year. Of those finalized, four were withdrawn by the parties, three lapsed when applicants did not respond to a request for compliance with the Canada Industrial Relations Regulations, 13 were resolved with assistance from mediation and conciliation officers, and Ministerial consent was granted in 12 cases. As of March 31, 1986, 10 requests were pending further consideration and one request was being dealt with by an officer assigned under the Canada Industrial Relations Regulations.

In order to assist labour and management in resolving problems which arise during the term of a collective agreement, FMCS offers preven-

tive mediation services at the request of clients. During fiscal year 1985–86, eight preventive mediation assignments were recorded.

FMCS is also actively engaged in a program of post-certification "first contact". Developed to enhance the Service's efforts to promote harmonious labour-management relations within federal jurisdiction, this activity provides FMCS officers and new client groups with an opportunity to become acquainted and ensures that parties who are about to enter negotiations for a first collective agreement receive appropriate information concerning collective bargaining in federal jurisdiction and the services available from FMCS. During fiscal year 1985–86, there were 68 first contact assignments, involving officers from all six regional offices and headquarters.

A. INDUSTRIAL INQUIRY COMMISSIONS

Section 196 of the Code empowers the Minister of Labour, where he deems it expedient, to make any inquiries that he considers advisable into matters affecting industrial relations; one vehicle for such inquiries is the Industrial Inquiry Commission.

Industrial Inquiry Commissions have traditionally been used in special circumstances where the issues in dispute are of national or industry-wide significance.

On June 11, 1980, the Minister of Labour appointed Professor Innis Christie as a one-man Industrial Inquiry Commission. The purpose of the Commission was to inquire into the impact and implications of current and future terminal operations in the Port of Saint John, N.B., on workers engaged in the loading and unloading of CN and CP Rail cars.

Among the issues for review was the prospect of loss of employment opportunities for CP Rail freight handlers represented by the Brotherhood of Railway, Airline and Steamship Clerks (BRAC). Tasks performed by BRAC members were to be performed instead by longshoremen represented by the International Longshoremen's Association (ILA). In March 1981, Professor Christie issued an interim report. While he found that no special intervention was required to protect CP Rail freight handler interests, he did make recommendations about the need for planning and consultation on any future extensions to terminal operations that might involve redundancies. In light of this, he recommended that he remain seized of the inquiry so that, if in the future freight handlers were faced with immediate redundancy, the Commission could be directed by the Minister of Labour to assist the parties.

During fiscal year 1984–85, Furncan Marine Ltd., a stevedoring consortium, announced its intention to implement a terminal operation in the Port of Saint John. This decision had major implications for the employment prospects of freight handlers employed by CN Rail and represented by the Canadian Brotherhood of Railway, Transport and General Workers (CBRT).

In November 1984, the Christie Industrial Inquiry Commission was reactivated to report on the implementation and effects of this initiative. Although the parties themselves eventually negotiated a settlement package in May 1985, the reactivation of the Inquiry Commission proved to be instrumental in assisting the parties to reach a settlement. CN Rail and the CBRT reached an agreement which would enable the company to wind up its freight handling operations in the Port of Saint John. The package involved a buy-out plan, the monies from which were shared among the 20 core group employees and five seasonal employees who were identified in Professor Christie's report as relying on freight handler earnings for their livelihood.

B. FIRST AGREEMENT ARBITRATION

Section 171.1 of the Canada Labour Code, Part V, gives the Minister the power to refer bargaining disputes over first collective agreements to the Canada Labour Relations Board when the usual bargaining and conciliation procedures have failed to produce an agreement. The Board then inquires into the dispute and decides whether it would be appropriate to impose a one-year collective agreement on the parties.

The provision is considered to be an extraordinary remedy, to be applied only in cases where it is evident that the dispute cannot be resolved through the normal collective bargaining process. The referral of a dispute over a first agreement to the Board is at the Minister's discretion and is not available to the parties "on demand".

Since 1978, 19 disputes have been referred to the Board under section 171.1 and of these, agreements have been imposed in 10 cases, involving five employers: Radio-Mutuelle, Huron Broadcasting, Verreault Navigation, the Fort Alexander Indian Band and Fort Alexander School Board of the Sagkeeng Education Authority, and the Canadian Imperial Bank of Commerce.

On August 23, 1984, the CLRB imposed the terms and conditions of a first collective agreement on the Fort Alexander Indian Band and School Board and the Fort Alexander Teachers Association (Local 65, Manitoba Teachers Society). As of March 31, 1985, following court proceedings which involved jail terms and fines, the Band still had not implemented the terms of the collective agreement. The Band continued to refuse to reinstate four teachers whose employment had been terminated for union activities. Between February and August 1985, discussions took place between band members, representatives of the Manitoba Teachers Society, and officials from Indian and Northern Affairs Canada in an effort to settle the dispute. The imposed collective agreement expired on August 22, 1985, without ever having been implemented. On October 22, 1985, the Federal Court granted the Manitoba Teachers Society's application for a show-cause hearing related to the Band's continued non-compliance with the CLRB orders. The dispute was finally concluded in December 1985, with a settlement which included a cash settlement in lieu of reinstatement to the four teachers who had been fired.

During fiscal year 1985–86, two new disputes were referred to the CLRB pursuant to section 171.1. Both disputes involved the Canadian Imperial Bank of Commerce and the Union of Bank Employees, Local 2104, representing 250 Visa/Chargex Centre workers and 80 mailroom and reproduction service employees.

The Visa unit was certified by the CLRB in September 1984. In March 1985, when direct negotiations failed to produce an agreement, a conciliation officer was appointed. Despite intensive conciliation efforts, no settlement was achieved, and the union commenced strike action on June 12, 1985.

The mailroom and reproduction service employees were certified in March 1985, and a conciliation officer was appointed to assist the parties in negotiations in July 1985. Talks failed to result in a settlement, and on September 18, 1985, the bargaining unit joined the Visa Centre employees in legal strike action.

The Canadian Labour Congress provided the striking bargaining unit members with strike pay of $300 per week each. The dispute became a focal point of interest in the banking community, and was generally acknowledged to represent the key turning point in the organization of bank employees.

Despite the appointment of a mediator on December 4, 1985, the parties remained unable to resolve their differences through the normal collective bargaining process.

With no prospect of a negotiated or mediated settlement in sight, on December 19, 1985, the Minister determined that it was appropriate to refer the disputes to the CLRB pursuant to section 171.1 of the Code. On January 27, 1986, following an inquiry into the disputes and having heard presentations by the parties, the CLRB concluded that it was advisable to impose the terms and conditions of first collective agreements. On that date, the Board issued a return to work protocol ending the strikes. The new collective agreements will expire January 26, 1987.

Table 2

Comparison of Mediation and Conciliation Activity (Fiscal Years 1976–1977 to 1985–1986)

	1976-1977	1977-1978	1978-1979	1979-1980	1980-1981	1981-1982	1982-1983	1983-1984	1984-1985	1985-1986
Brought Forward From Previous Fiscal Year	80	53	88	111	64	91	76	77	58	91
New Assignments	209	230	333	254	272	244	254	220	225	315
Total Caseload	289	283	421	365	336	335	330	297	283	406
Pending at Fiscal Year End	53	88	111	64	91	76	77	58	91	122
Strikes/Lockouts	21	25	21	39	25	30	22	23	9	23
Disputes Settled Without Work Stoppage	215	170	289	262	220	229	231	216	183	261
Settlement Rate	91%	87%	93%	87%	90%	88%	91%	90%	95%	92%

C. REVIEW OF ACTIVITIES IN SELECTED INDUSTRIES

1. Air Transportation

Labour relations and collective bargaining in the air transportation industry fall within the jurisdiction of the Canada Labour Code, Part V, which applies to commercial air carriers and to numerous businesses providing services incidental to air transport, such as aircraft refueling and service equipment maintenance. Fiscal year 1985–86 was a period of continuing change in the industry, and the resulting economic pressures faced by the industry were reflected at the collective bargaining table.

Collective bargaining between the industry's air carriers and trade unions in 1985–86 was complex and difficult, focussing on contentious cost-cutting measures being sought by the companies, such as wage reductions or wage freezes, lower pay scales for newly hired employees, and extended hours of work. On the union side, job security issues were an equally important part of the collective bargaining agenda.

In March 1986, employment in the air transportation industry and in companies providing incidental services amounted to 53 000 workers. Although there is some evidence of a modest improvement in employment in the industry, employment levels with the major air carriers continue to be below the levels which preceded the 1982 economic recession. Significant layoffs during the intervening period have been attributed to the reduced level of air traffic associated with the economic recession and to cost-cutting measures adopted by air carriers as they sought to position themselves to compete in an environment of deregulated air fare and route structure administration in Canada.

Eleven major trade unions operate in the industry, holding collective bargaining rights for some 32 000 air transport workers, including workers in incidental services. Trade unions in the industry are generally organized on the basis of a single occupation and represent employees performing the same type of work at a number of airlines. For example, the Canadian Air Line Pilots Association represents pilots and the Canadian Air Line Flight Attendants Association represents cabin crew personnel (flight attendants, pursers and stewards) for the majority of carriers. Other trade unions in the industry represent workers in a more broadly based mix of occupational categories related to a particular aspect of air carrier operations. For example, the International Association of Machinists and Aerospace Workers (IAM), which is the largest trade union in the industry, represents skilled tradesmen performing aircraft and equipment maintenance, cargo and baggage handling, and a diversity of other functions related directly to the operation of aircraft. The Canadian Air Line Employees Association (CALEA) — which merged with the International Union, United Automobile, Aerospace and Agricultural Implement Workers of America (UAW) in 1985 — and the Brotherhood of Railway, Airline and Steamship Clerks, Freight Handlers, Express and Station Employees (BRAC) represent workers whose functions relate mainly to customer services such as ticket reservations.

During the fiscal year, a large percentage of the FMCS total workload was devoted to airline disputes. As expected, the deregulation of air fare and route administration in Canada led to the tabling of concessionary demands by air carriers at the bargaining table. Efforts by the unions to resist these concessions created a difficult environment for collective bargaining.

Air Canada was involved in a heavy bargaining schedule during the fiscal year. One dispute, carried over from last fiscal year, involved Air Canada and the Canadian Air Line Employees Association (CALEA) representing 2 300 ticket agents and sales and service personnel. Despite the assistance of Conciliation Commissioner Jack Chapman, appointed in February 1985, the parties were unable to reach a settlement. Strike action commenced April 25, 1985. On May 21, 1985, while the parties were meeting with a mediator appointed by FMCS, a settlement was finally reached, thereby ending a

three-week work stoppage. The new collective agreement is effective until September 21, 1986.

Another dispute, which began during the 1984–85 fiscal year and continued into this reporting period, involved Air Canada and the Canadian Air Line Flight Attendants Association (CALFAA). Efforts of a conciliation officer and Conciliation Commissioner Francis Bairstow were not successful in leading the parties to agreement, and the union commenced legal strike action on August 18, 1985. With mediation assistance from FMCS, the dispute was finally resolved on September 24, 1985, ending a six-week work stoppage. The new agreement covering some 3 200 flight attendants expires August 31, 1987.

On September 22, 1985, while the parties were meeting with Conciliation Commissioner Martin Teplitsky, an agreement was successfully concluded between Air Canada and the Canadian Air Line Pilots Association (CALPA). The new agreement, effective from September 1, 1984, until March 1, 1987, covers approximately 1 500 pilots.

On October 17, 1985, following the release of the recommendations of Conciliation Commissioner Carl Goldenberg, Air Canada reached a settlement with the International Association of Machinists and Aerospace Workers, representing 8 000 maintenance and ground service personnel. The agreement is effective until July 31, 1987.

The month of July 1985 saw the resolution of complex disputes between Canadian Pacific Airlines Ltd. and the Brotherhood of Railway and Airline Clerks (BRAC), the IAM, and CALFAA, without stoppage of work. In direct negotiations following the completion of conciliation officer proceedings, CP Air and the three unions negotiating as a common front settled collective agreements applicable to four bargaining units. The 1 950 ground workers and 340 clerical workers represented by the IAM voted to accept new agreements effective until May 24, 1987, and July 21, 1987, respectively. The new collective agreement covering 1 200 flight attendants represented by CALFAA will expire July 31, 1987. The collective agreement between CP Air and BRAC for 1 400 sales and passenger agents is effective until July 19, 1987.

Pacific Western Airlines (PWA) was also involved in complicated bargaining during the fiscal year, with CALFAA, the IAM and CALEA. CALFAA represented 506 flight attendants; 600 maintenance employees were represented by the IAM; and two units of 750 customer service, ramp service, and communications employees and 15 commissary employees were represented by CALEA. The three unions adopted a common-front approach, and negotiations with the employer proceeded simultaneously. Despite the involvement of two conciliation officers, settlements were not reached between the parties. Subsequent to the notification to the parties that conciliation would be terminated, all three unions commenced strike action on November 20, 1985. The dispute took a new twist when, in December 1985, the CLRB issued a revised certification order to reflect the merger of CALEA with the United Automobile, Aerospace and Agricultural Implement Workers of America (UAW). UAW President Bob White became personally involved in the negotiations, and the UAW was the first of the three unions to reach a settlement with PWA.

However, determined to continue their support of the other two striking bargaining units, the UAW members refused to return to work. In an oral decision, the CLRB determined that the existence of a ratified memorandum of settlement rendered this activity an illegal strike, and the bargaining unit began returning to work in late February. In the meantime, two mediators were named to the disputes involving the IAM and CALFAA. On March 7 and 13, while the parties were in mediation sessions, tentative agreements were reached between PWA and the IAM and CALFAA respectively.

Finally, in a first collective agreement situation, a longstanding dispute between Nordair and the IAM representing 35 clerical, office, and technical employees remained in progress at

fiscal year end. Following conciliation officer proceedings, on June 24, 1982, the union called a legal strike of the original 140 union members. By December 1982, more than half of the bargaining unit had returned to work. Throughout the dispute there were lengthy proceedings before the CLRB. A number of revocation/certification applications were filed by an employees association seeking to replace the IAM. On March 6, 1986, the CLRB dismissed the third such application, thereby confirming the status of the IAM as bargaining agent. In addition to the revocation and certification applications, there were unfair labour practice proceedings before the Board, including failure to bargain in good faith allegations. As of March 31, 1986, FMCS continued to monitor the situation but the dispute remained unresolved.

2. Broadcasting

For the purposes of industrial relations, the whole of the radio and television broadcasting industry is governed by Part V of the Canada Labour Code. The broadcasting industry is largely composed of a number of small and, for the most part, independent bargaining units organized on a station-by-station basis. The exception to this rule is the Canadian Broadcasting Corporation which employs some 9 000 unionized employees.

The radio and television broadcasting industry has 212 certified bargaining units, of which 52 are in cable systems and 160 involve radio and/or television stations. Québec, which has the highest degree of organization, has 102 of these certifications; 17 in cable systems and 85 in radio and television stations.

The majority of the employees in the broadcasting industry are represented by one of three unions: the Canadian Union of Public Employees (CUPE), the National Association of Broadcast Employees and Technicians (NABET), or the Communications and Electrical Workers of Canada (CWC).

Given that most potential bargaining units are small, it is not surprising that a large proportion of the industry remains unorganized.

During the 1985–86 fiscal year, bargaining in the broadcasting industry was widespread, with 50 active sets of negotiations across Canada.

In December 1985, a long-standing dispute was resolved between Radio CHNC in New Carlisle, Québec, and the Syndicat des employés de CHNC. The 12 employees of the radio station had been on strike since October 1982. In June 1985, the strikers had occupied the Prime Minister's constituency office in Baie-Comeau for several hours, seeking political intervention to resolve their dispute. The parties were advised to direct their efforts toward achieving a negotiated settlement, and with the assistance of an FMCS mediator they were finally successful in resolving their outstanding differences. The new collective agreement, ratified by the union membership on December 9, 1985, is effective until December 8, 1987.

3. Communications

Telephone systems in Canada range in size from rural co-operatives, serving a few customers, to large private and government-owned systems. Regardless of size, their common purpose is to provide service to their users through connection with telecommunications facilities elsewhere in the country, in North America, and overseas.

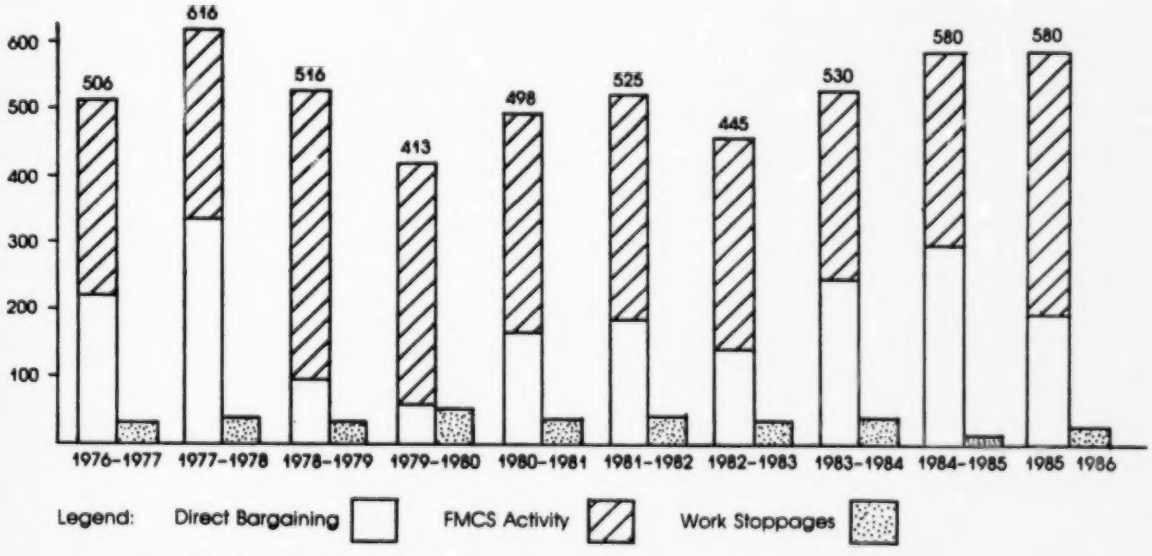
Telecom Canada provides an all-Canadian network of telecommunications systems stretching more than 7 000 kilometres from coast to coast, operating two microwave systems. Telecom Canada comprises Telesat Canada and the nine major telephone companies in the country, including Bell Canada, the country's largest telecommunications company, and the British Columbia Telephone Company (B.C. Tel), both of which fall under the jurisdiction of the Canada Labour Code for the purposes of collective bargaining.

Regulatory control over Bell Canada and B.C. Tel is exercised by the Canadian Radio-Television and Telecommunications Commission (CRTC). Recent regulatory decisions have introduced direct market competition, and the economic environment has dictated changed working conditions in some cases, increased workloads and responsibilities in others, and pressures for a smaller total work force. These economic imperatives have made and will continue to make collective bargaining in the industry a difficult task.

An unresolved dispute carried over from last fiscal year involved B.C. Tel and the Telecommunications Workers Union (TWU). The collective agreement covering some 11 000 plant, traffic and clerical employees expired December 31, 1984. Following sessions with a conciliation officer, Donald Munro was appointed as conciliation commissioner to further assist the parties. His report and recommendations were released on July 22, 1985, and were used by the parties as the basis for a new agreement signed on August 23. The new collective agreement provides for recognition of work jurisdiction and an arbitration mechanism to resolve disputes over pay levels for job responsibilities that change during the life of the collective agreement. The new agreement will expire December 31, 1986.

Table 3

A Perspective on the Federal Mediation and Conciliation Service Caseload (Fiscal Years 1976–1977 to 1985–1986)



Note: Direct bargaining together with FMCS activity represents the "FMCS Total Potential Caseload".

4. Crown Corporations

There are some 61 federal Crown corporations created by the Government of Canada for various public policy purposes. Some Crown corporations offer goods and services directly to the public on a commercial or quasi-commercial basis, as is the case with Air Canada and the Canadian Broadcasting Corporation. Others, such as the Economic Council of Canada, provide expert and objective advice for the government and/or the public. Still others, such as the Atomic Energy Control Board, perform regulatory functions.

Labour relations jurisdiction applicable to Crown corporations is complex, in view of the fact that some Crown corporations are governed by Part V of the Canada Labour Code while others are under the jurisdiction of the Public Service Staff Relations Act (PSSRA).

In May 1985, the Government announced its intention to review its entire holding of Crown corporations, with a view to divesting itself of any holding which no longer served a public policy purpose. The Northern Transportation Company Limited was sold in July 1985, and in December 1985 the sales of de Havilland and Canadian Arsenals Limited were announced.

The Minister of Labour is a member of the Ministerial Task Force on Privatization and, in addition to assisting him in carrying out his responsibilities in this regard, the Federal Mediation and Conciliation Service advises interdepartmental working groups on employee issues in privatization.

In addition to labour disputes involving Air Canada, CN Rail and VIA Rail, which are reported on elsewhere in this publication, there were a number of other Crown corporations involved in collective bargaining under the Canada Labour Code Part V during 1985–86.

One dispute carried forward from the previous year involved Atomic Energy of Canada Limited (AECL) and the Society of Professional Engineers and Associates (SPEA), representing 570 engineers, scientists, librarians and public relations personnel. Despite the efforts of a conciliation officer, the parties had been unable to reach agreement, and on March 15, 1985, the union commenced a legal work stoppage. On April 17, the parties reached a tentative settlement with FMCS assistance. The agreement was ratified by the union membership on April 23, 1985, and will expire on December 31, 1986.

Canada Post Corporation, a Crown corporation established by an Act of Parliament, began operations on October 16, 1981, as the successor to the Post Office Department. In addition to fulfilling its main objective of maintaining basic customary postal service through the collection, transmission and delivery of messages, information, funds and goods both within and outside Canada, the Act requires Canada Post to conduct its operations on a self-sustaining financial basis.

The Canadian postal system is responsible for the operation of more than 8 000 post offices and postal stations. It employs some 62 000 unionized workers in 28 different bargaining units. Some of the better known unions representing post office employees are the Canadian Union of Postal Workers (CUPW), the Letter Carriers Union of Canada (LCUC), the Canadian Postmasters and Assistants Association (CPAA), and the Association of Postal Officials of Canada (APOC). When the Post Office was a government department, its labour relations were governed by the Public Service Staff Relations Act. As a Crown corporation, Canada Post comes under the jurisdiction of the Canada Labour Code.

As a result of the recommendations of the government-appointed Review Committee on the Mandate and Productivity of Canada Post Corporation, the Corporation has been placed under significant pressure to improve its performance in the near future. The Review Committee set out a series of recommendations relating to the mandate of Canada Post, which were made public in November 1985. The Committee reiter-

ated that the primary goal of the Corporation is to provide consistently reliable service within acceptable standards for first and second class mail. The Committee also suggested that, if Canada Post fails to achieve the objectives of adequate service and financial self-sufficiency by 1990, privatization should be considered. The Committee further recommended that the Corporation's exclusive privilege to handle first class mail be maintained until 1990. Beyond 1990, an extension of this privilege would be dependent on the Corporation's ability to provide reliable, efficient and effective service in addition to achieving financial self-sufficiency.

The Corporation initiated action during the fiscal year under review to streamline its industrial relations system. Canada Post made an application to the Canada Labour Relations Board to reduce the large number of bargaining units to a more manageable number through revisions in the bargaining unit descriptions. The objective of this initiative is to lessen both the potential for work stoppages and the amount of time spent at the bargaining table with various groups of postal employees.

It was against this active background that negotiations between Canada Post and a number of its unions took place during the 1985–86 fiscal year. FMCS dispute resolution assistance was called on in a number of instances, three of which were particularly significant.

One dispute, carried over from the previous fiscal year, involved Canada Post and the Public Service Alliance of Canada (PSAC) representing 1 800 skilled and unskilled general labour and trade employees. In April 1985, following the release of Conciliation Commissioner Victor Scott's report, Bill Kelly, Associate Deputy Minister of Labour, entered into a 58-hour intensive mediation session with the parties. As a result of his efforts, on April 11, 1985, the parties successfully reached a memorandum of settlement which was subsequently ratified by the union membership.

During the 1985–86 fiscal year, Canada Post was also involved in negotiations with PSAC for collective agreements covering 3 800 employees in 15 bargaining units. The collective agreements for the 15 occupational groups expired on dates ranging between August 1984 and June 1985. The parties agreed to take a master bargaining approach to the negotiations. Direct bargaining and the efforts of a conciliation officer were unsuccessful, and on January 3, 1986, Conciliation Commissioner Douglas Stanley was appointed by the Minister of Labour to assist the parties. The parties were unable to reach agreement under the auspices of Commissioner Stanley, but on February 11, 1986, immediately following the release of his report and recommendations, they resumed direct negotiations. A tentative settlement was reached the same day. The agreement, ratified by the union membership in mid-March, is effective until December 31, 1986.

A key collective bargaining dispute between Canada Post and the Letter Carriers Union of Canada (LCUC) was resolved with FMCS assistance in early March 1986. The collective agreement between Canada Post and the LCUC covering over 20 000 postal delivery personnel expired on December 31, 1985. Numerous meetings took place between the parties assisted by a conciliation officer but failed to produce a settlement. Following the Minister's decision not to appoint a conciliation commissioner, thereby placing the parties under the additional pressure of the strike/lockout threat, Bill Kelly, Associate Deputy Minister of Labour, intervened in negotiations as mediator. Negotiations took place virtually around the clock for 48 hours and resulted in the signing of a memorandum of settlement. The new collective agreement will expire December 31, 1986.

In 1954, the Government created the St. Lawrence Seaway Authority to construct, operate and maintain the waterway known as the St. Lawrence Seaway. The Seaway connects the Great Lakes and the St. Lawrence River to form a water route to the Gulf of St. Lawrence and the Atlantic, a distance of 3 700 km (2 340 miles). The St. Lawrence Seaway proper extends from Montréal to Lake Erie and includes the Welland

Canal. It is divided into an eastern and a western region for administrative purposes, and comprises 13 locks, 21 moveable bridges and four high-level bridges. Two locks and 180 km of the Seaway are in the United States and are operated by the Saint Lawrence Seaway Development Corporation. The waterway is open from April to mid-December.

Iron ore and wheat are the principal bulk commodities carried through the system, and the two-way nature of the movement — grain downbound, iron ore upbound — is of considerable importance not only to the economy of the Great Lakes Region, but to the entire North American continent. Iron ore is transported from the Québec-Labrador mining centres to steel mills located in Hamilton and through the Welland Canal to steel plants located on the shores of Lake Erie. The same ships are then used to carry grain from the Lakehead to ports along the lower St. Lawrence for domestic consumption or for transshipment aboard ocean vessels bound for European and other world ports. During 1985, both eastbound and westbound traffic declined, with a 30 per cent drop in grain deliveries and a 28 per cent drop in iron ore movements.

The Seaway Authority employs 1 156 individuals, of whom 1 029 are members of certified bargaining units. There are four bargaining units, three of which are represented by the Canadian Brotherhood of Railway, Transport and General Workers (CBRT) and the fourth is represented by the Public Service Alliance of Canada (PSAC).

In the year under review, the St. Lawrence Seaway Authority was involved in a number of key bargaining disputes. The most important of these involved the CBRT, representing 950 operational and maintenance employees and 90 headquarters office employees. This dispute had potential to create serious problems, since a strike during the heavy traffic period prior to the close of navigation would have serious repercussions for Canada–US relations. Both collective agreements expired December 31, 1984, and as has been their past practice, the two units carried on joint negotiations. Following three months of direct negotiations, which commenced on January 15, 1985, the parties jointly requested the assistance of a conciliation officer.

Conciliation proceedings resulted in the resolution of all outstanding issues in the dispute with the exception of wages. Subsequent to the Minister's decision to "no-action" the dispute, the parties acquired strike and lockout rights on September 5, 1985. A mediator was appointed on September 26, 1985. Mediation attempts proved unsuccessful and talks between the parties again broke down on the issue of wages. On October 8, 1985, the Honourable Bill McKnight, then Minister of Labour, summoned the respective negotiating committees to Ottawa to meet with W.P. Kelly, Associate Deputy Minister of Labour, in an attempt to avoid disruption of shipping on the St. Lawrence River. With the participation and assistance of Mr. Kelly, a settlement was reached on October 10, 1985, which resulted in the signing of new two-year contracts. The new agreements, which will expire December 31, 1986, include a 4 per cent increase in each year of the agreement and improved health and welfare benefits.

Concurrently, a settlement was reached at the conciliation officer stage between the Seaway Authority and the CBRT representing 90 supervisors in the engineering, maintenance and administrative services divisions. The terms of settlement parallelled those contained in the operational and maintenance group and headquarters personnel agreements.

5. Grain Handling

Canada is one of the largest grain-producing countries in the world, ranking sixth in wheat production and fifth in coarse grain production. Canada's eminence among grain-producing and trading countries is attributable to its significant role in the export market for wheat, accounting for approximately 17 per cent of world trade and ranking second only to the United States.

Total exports of Canadian grain for the crop year ending on July 31, 1985, amounted to 24.4 million tonnes. This level marks a decline after five consecutive years of record-setting volume. Severe drought in Canada's grain-producing provinces and a fiercely competitive international grain market are the major causes of the decline. Reductions in international grain prices and in the volume of exports, together with layoffs in the grain-handling industry, produced a difficult climate for collective bargaining in the industry.

Collective bargaining in the grain-handling industry lies predominantly under the jurisdiction of Part V of the Canada Labour Code, although certain grain-processing functions, such as inspection, weighing and sampling, are performed by workers employed directly by the federal government, who bargain under the provisions of the Public Service Staff Relations Act.

Export grain flows to world markets through terminal elevators at which grain is cleaned, graded and certified for export. Terminal elevators are located on the West Coast at the Port of Vancouver and at Prince Rupert, British Columbia. Terminal elevator facilities in Eastern Canada are located at Thunder Bay, Ontario, through which export grain flows directly to world markets by ocean-going vessels and to transfer elevators on the St. Lawrence Seaway and the Atlantic coast for storage and later shipment. Terminal elevator facilities are also located at the Port of Churchill, Manitoba.

In Western Canada, grain elevator facilities in Vancouver are operated by the B.C. Terminal Elevator Operators Association, an association of six grain elevator companies. Members of the Association employ 800 grain handlers, represented by the Grain Workers Union, Local 333. The newly opened terminal grain elevator at Prince Rupert, B.C., with computerized, high throughput facilities, is operated by Prince Rupert Grain Ltd., a consortium of six grain-handling companies, which also bargains with the Grain Workers Union, Local 333.

The terminal elevators at Thunder Bay are operated by six grain elevator companies, which form the Lakehead Terminal Elevators' Association and employ 1 500 grain handlers represented by the Brotherhood of Railway, Airline and Steamship Clerks, Freight Handlers, Express and Station Employees (BRAC), Lodge 650. Grain elevator facilities at the Port of Churchill are operated by Ports Canada, which is party to a collective agreement with the Public Service Alliance of Canada (PSAC)

At ports along the St. Lawrence Seaway and on the Atlantic coast, grain elevator workers are represented by a number of trade unions including the Confederation of National Trade Unions (CNTU), the International Longshoremen's Association, and the PSAC. Employers at these transfer elevators include the Montréal Port Corporation, Sorel Elevators Ltd., Bunge of Canada Ltd., Silos Port-Cartier, and the Halifax Port Corporation.

Collective agreements also apply to elevator managers and assistants, represented by the Grain Services Union (GSU), who operate the inland country elevators owned by Manitoba Pool Elevators and the Saskatchewan Wheat Pool.

With mediation assistance from FMCS, a dispute carried over from last fiscal year was resolved between Sorel Elevators Ltd. and the Syndicat national des employés des élévateurs à grain de Sorel. Following conciliation proceedings, the bargaining unit of 32 grain handlers commenced strike action on August 28, 1984. Although a tentative agreement was reached in January 1985, the parties were unable to agree on a back-to-work protocol. An insistence by the union that five employees fired during the strike be reinstated as a pre-condition to the negotiation of a return-to-work agreement was the main obstacle preventing the successful conclusion of this dispute. In March 1985, Ministerial consent was granted to each party to lodge complaints to the CLRB alleging bargaining-related unfair labour practices. The Board deter-

mined that the position taken by the union was contrary to public order and the union was ordered to return to the bargaining table without requiring the reinstatement of the five employees as a condition precedent to the return to work. Difficult negotiations ensued with mediation assistance from FMCS. A tentative settlement was reached May 3, 1985, but was rejected by the membership. The mediator convened additional meetings with the parties, and on June 22, 1985, a tentative settlement was agreed upon. The new agreement expires on December 31, 1987.

The Honourable Bill McKnight, then Minister of Labour, was instrumental in resolving a critical dispute between the B.C. Terminal Elevator Operators' Association and the Grain Workers Union (GWU), Local 333. On April 9, 1985, the report of Conciliation Commissioner Vince Ready had been released to the parties. In May, with the parties having acquired legal strike/lockout rights, the Minister and Bill Kelly, Associate Deputy Minister of Labour, met separately with representatives of the union and the grain companies. Further mediation sessions took place under the Minister's auspices on May 29, and on May 31, 1985, the parties signed a new collective agreement. The new agreement, covering some 800 grain handlers, expires December 31, 1986.

A third grain-handling dispute, involving Prince Rupert Grain Ltd. and the GWU, Local 333, remained active for the entire fiscal year. Negotiations for a new collective agreement were complicated by the introduction of a new grain elevator (PRG II) to replace the existing grain elevator (PRG I). The new "state-of-the-art" elevator has the capacity to greatly increase production, but also substantially changes work force requirements. In December 1984, the CLRB determined that the opening of the new terminal (PRG II) constituted a technological change and that the union was entitled to represent employees at both PRG I and PRG II. In its decision, the Board made no recommendations concerning the issue of inclusions and exclusions in the bargaining unit, directing that the matter should initially be addressed by the parties. The Board did, however, retain jurisdiction to deal with these issues should the parties fail to reach agreement. Conciliation Commissioner Vince Ready was appointed to the dispute in February 1985, but despite his intensive efforts, the parties were unable to reach a settlement. The report of the conciliation commissioner was released to the parties on January 31, 1986. In February, the union applied to the Board to resolve all outstanding issues, including manning at the grain centre, whether security personnel at PRG II should remain part of the bargaining unit, severance pay, and outstanding classification and rates of pay. On March 20, 1986, a mediator was appointed by FMCS to assist the parties in negotiations, but as of fiscal year end the dispute remained unresolved.

6. Longshoring

The longshoring industry in Canada operates in four main geographical areas: the West Coast, the Great Lakes, the St. Lawrence Seaway and the Maritimes. Stevedoring companies and other firms involved in the provision of longshoring services within Canada are, for the most part, organized into employer associations for collective bargaining purposes. The Maritime Employers Association (MEA) is the major employer of longshoring personnel in Eastern Canada, including the Great Lakes, St. Lawrence and Maritime ports. The MEA represents owners, operators and agents of deep-sea vessels; independent stevedoring contractors carrying on the business of loading and discharging ships; container terminal operators; and individuals, corporations and partnerships employing labour and not included under the first three classifications.

The Maritime Employers Association has 19 collective agreements in nine ports, covering classifications such as longshoremen, checkers, gearmen, watchmen and shipliners. Some of the larger units are those representing longshoremen in the ports of Montréal, Halifax and Saint John.

The British Columbia Maritime Employers Association (BCMEA), with categories of membership similar to those of the Maritime Employers Association, is responsible for representing its member companies on the West Coast. The BCMEA, like the MEA, is involved in legislative lobbying and the promotion of international trade in addition to its collective bargaining responsibilities.

Collective bargaining in the Canadian longshoring industry encompasses two major longshoring labour unions, the International Longshoremen's and Warehousemen's Union (ILWU), representing some 2 850 longshoremen and 1 500 casual longshoremen in 11 ports on the Canadian West Coast, and the International Longshoremen's Association (ILA), which represents approximately 2 500 workers employed by members of the Maritime Employers Association in nine ports in Eastern Canada.

A number of longshoring disputes required the assistance of FMCS during the fiscal year.

On November 6, 1985, mediation assistance from FMCS led to the resolution of a key dispute between CN Marine and the International Longshoremen's Association (ILA), Local 1259. The collective agreement covering 100 stevedores who service the Nova Scotia–Newfoundland ferries expired on December 31, 1984. Despite the involvement of a conciliation officer, the parties were unable to reach a settlement, and on July 19, 1985, Conciliation Commissioner Judge Charles O'Connell was appointed to the dispute. The report of the commissioner was released to the parties on October 28, 1985. On November 5, 1985, with the parties having acquired legal strike/lockout rights, FMCS appointed a mediator to further assist the parties in negotiations. While meeting with the mediator, the parties reached a tentative settlement, later ratified by the longshoremen. The new collective agreement expires December 31, 1986.

Two other disputes during the fiscal year involved the Maritime Employers Association and two locals of the ILA.

In February 1985, a conciliation officer was appointed to assist in a dispute between the MEA, Halifax, and the ILA, Local 269. The collective agreement covering 658 longshoremen expired December 31, 1984. In July 1985, while in conciliation, the parties reached a tentative settlement, which was later accepted by a substantial majority of the bargaining unit. The new agreement is effective until December 31, 1987.

During the 1985–86 fiscal year, the MEA was also involved in a dispute with the ILA, Local 273, in the Port of Saint John. Despite the efforts of a conciliation officer, the parties were unable to resolve their dispute, and on November 22, 1985, Douglas Stanley was named to assist them as conciliation commissioner. In December 1985, while meeting with the parties, Commissioner Stanley was successful in arranging a tentative settlement. The collective agreement, subsequently ratified by the 565 longshoremen, is effective until December 31, 1987.

7. Offshore Drilling

Exploration for oil off the East Coast of Canada commenced in the 1960s, and a major find was made in the Hibernia field off Newfoundland in 1979.

Since the early 1980s, there has been a drive to unionize workers associated with the offshore oil industry. Several bargaining units covering employees of offshore supply vessels have been certified and first collective agreements successfully concluded. The first, and thus far the only drilling rig to have been organized is the "SEDCO 710", owned by Sedpex Inc. of St. John's, Newfoundland.

FMCS assistance was called upon to assist Sedpex Inc. and the Seafarers International Union (SIU) of Canada in resolving a first collective agreement for the 65 maintenance employees on the SEDCO 710. The CLRB certified the unit on July 19, 1985, and two applications for review

of the certification order were immediately filed by the employer and an employee claiming to represent a majority of employees in the bargaining unit. A conciliation officer was appointed to the dispute on August 31, 1985, but scheduling of meetings was impeded because of the proceedings before the Board. On November 19, 1985, the CLRB dismissed the applications seeking revocation of the certification order, thereby confirming the SIU's status as bargaining agent. With the assistance of the conciliation officer, meetings commenced in late December, but as of March 31, 1986, the parties were still involved in conciliation proceedings in an effort to settle the terms and conditions of an agreement.

8. Parliamentary Employees

In late 1983, a number of unions made application to the Canada Labour Relations Board seeking the right to represent employees on Parliament Hill. After considering the matter, the board determined that it had jurisdiction to deal with the applications, and commenced an investigation into the appropriateness of the bargaining units.

On April 30, 1985 the President of the Privy Council introduced Bill C-45 in the House of Commons, intended to provide a legislative regime for collective bargaining that was specifically designed for the Parliamentary context. Entitled the Parliamentary Employment and Staff Relations Act, this Bill is modelled on the Public Service Staff Relations Act, but does not include the right to strike. Instead, all collective bargaining disputes not settled through negotiation are to be submitted to binding arbitration.

The Canada Labour Relations Board indicated that it would postpone its decision on the certification applications but, on application for review by the National Association of Broadcast Employees and Technicians, a plenary session of the Board determined in November 1985 that there was no cause to delay a decision on the merits of the certification applications. Accordingly, on November 4, 1985, the CLRB issued orders certifying four bargaining units of Parliamentary employees: a unit of 608 general service employees in the House of Commons, a unit of 162 security guards in the House of Commons, a unit of 162 technicians and bindery employees, and a unit of 50 research staff in the Library of Parliament. In February 1986, the Board certified a fifth unit of 59 technical employees in the House of Commons broadcast division.

The Public Service Alliance of Canada and the House of Commons Security Service Employees Association endeavoured to enforce the bargaining rights granted by the CLRB. In January 1986, the unions applied to the Minister of Labour for conciliation of their disputes and for consent to complain to the CLRB over alleged employer unfair labour practices. Under threat of a court order for mandamus against the Minister of Labour, conciliation was granted. A conciliation officer began meeting with the parties in February. At fiscal year end, conciliation meetings were continuing, as were proceedings in the Federal Court of Appeal and Parliamentary consideration of Bill C-45.

9. Railways

Railways that have been declared to the general advantage of Canada, and those connecting a province with any other or extending beyond the limits of a single province, fall under federal jurisdiction for the purposes of labour relations.

Some 94 000 workers are employed on 31 lines providing rail transport in Canada; nearly half of these companies are United States subsidiaries operating between the two countries. Class I railways — Canadian National, Canadian Pacific and VIA Rail — account for 90 per cent of operating revenues, expenses and employment in the industry. In 1984, operating

Table 4

Person-Days Lost Due to Strikes/Lockouts in Federal Jurisdiction (Fiscal Year 1985–1986)

	Number of Disputes*	Number of Work Stoppages*	Person-Days Lost
Air Transportation	51	12	395 040
Banking	20	2	72 472
Broadcasting	50	5	56 932
Communications	6	—	—
Crown Corporations	15	2	10 082
Grain Handling	16	2	4 775
Longshoring	18	—	—
Marine Transportation	47	1	7
Mining	17	2	12 655
Railways	10	—	—
Road Transportation	125	2	13 491
Miscellaneous	16	—	—

*Includes ongoing disputes/work stoppages carried over from fiscal year 1984–1985.

revenues, expenses and income for railways operating in Canada totalled $7.6 billion; employee compensation amounted to $2.9 billion.

Some 80 per cent of rail workers are represented by unions. Slightly fewer than 20 per cent of all workers are involved directly in train operations — engineers, trainmen, etc.; about two thirds carry out non-operating functions — clerical, technical and maintenance of track and equipment; the remainder includes management and a small group of unorganized workers. While about 120 collective agreements are in place between the unions and the major railways, bargaining, in practice, takes place on a broad basis.

Various bargaining arrangements have been established in the past, including a few occasions when all major non-operating, shopcraft, and operating unions bargained as a single group. The railway bargaining structure has involved both association bargaining — comprising multi-union, multi-company negotiations — and individual union, individual company bargaining.

Railway negotiations at the national level — comprising Canadian National, Canadian Pacific and their subsidiary companies — involve five major bargaining groups:

(1) the 30 000 member four-union non-operating group (the Canadian Brotherhood of Railway, Transport and General Workers (CBRT); the Brotherhood of Railway, Airline and Steamship Clerks, Freight Handlers, Express and Station Employees (BRAC); the Brotherhood of Maintenance of Way Employees, and the Canadian Signal and Communications Union);

(2) the 20 000 member eight-union shopcraft group (the International Brotherhood of Boilermakers, Iron Ship Builders, Blacksmiths, Forgers and Helpers; the Brotherhood of Railway Carmen of the United States and Canada; the International Brotherhood of Electrical Workers (IBEW); the International Association of Machinists and Aerospace Workers (IAM); the Sheet Metal Workers' International Association; the United Association of Journeymen and Apprentices of the Plumbing and Pipe Fitting Industry of the United States and Canada; the International Molders' and Allied Workers' Union; and the International Brotherhood of Firemen and Oilers);

(3) the 4 000 member International Brotherhood of Locomotive Engineers (BLE);

(4) the 10 500 member United Transportation Union (UTU); and

(5) the 2 000 member Union of Rail Canada Traffic Controllers.

Some 3 650 employees at VIA Rail Canada are represented by the CBRT in two bargaining units — off-train employees and on-board services employees.

The 1985–86 fiscal year saw the renegotiation of every major collective agreement in the railway industry. As expected, bargaining was difficult and was complicated by the breakdown of the Association of Railway Unions (ARU). The ARU is a loose coalition of 15 railway unions, held together by mutual agreement. When the ARU is intact, major negotiations can be handled at one or two common tables. The disintegration of the ARU meant that each dispute had to be handled separately on each railway. A failure to settle any individual dispute would have had the potential to shut down one or both major railways. In addition to the breakdown of the ARU, Canadian National and Canadian Pacific, which had always bargained jointly, mutually agreed to go their separate ways. Although railway disputes were very demanding on FMCS resources during the fiscal year, as of March 31, 1986, all of the major collective agreements had been renewed without a work stoppage.

In disputes carried over from the previous fiscal year, CN and CP Rail were involved in complex bargaining with unions representing non-operating personnel and shopcraft employees. Collective agreements for these groups expired on December 31, 1984. In February 1985, a conciliation officer was appointed to the disputes to assist the parties in reaching settlements.

With the assistance of the conciliation officer, agreements were reached between CN Rail and the non-ops on May 3, 1985, and between CP Rail and the non-ops on May 24. The new collective agreements, subsequently ratified by the union memberships on June 12, 1985, and July 4, 1985, respectively, are effective until December 31, 1986.

With respect to the disputes involving the shopcraft unions, the involvement of a conciliation officer was not successful in resolving the issues. On August 30, 1985, Conciliation Commissioner Jack Chapman was appointed to the disputes. Meetings before the commissioner took place throughout September, October and November. Just before the release of the commissioner's report, the Brotherhood of Railway Carmen, constituting 46 per cent of the shopcraft employees, withdrew from the union council and entered into separate agreements with CP Rail and CN Rail. These agreements are effective until December 31, 1986. On December 23, 1985, the report of Conciliation Commissioner Chapman was released to the parties, thereby placing them in a position to begin a legal work stoppage on December 31, 1985. CN Rail and CP Rail resumed direct negotiations with the remainder of the shopcraft unions, and tentative agreements were reached in mid-February. The new collective agreements were ratified by the union membership before the end of March and are also effective until December 31, 1986.

During the 1985–86 fiscal year, CP Rail was also involved in negotiations with the United Transportation Union (UTU) and the International Brotherhood of Locomotive Engineers (BLE). Collective agreements for both groups expired December 31, 1984. In both cases, a conciliation officer was appointed in July 1985. On September 22, 1985, while meeting with the conciliation officer, a settlement was reached between CP Rail and the UTU for the 5 000 employee unit of conductors, baggagemen, brakemen, car retarder operators, yardmen, yardmasters and switchtenders. On October 10, 1985, the conciliation officer was successful in assisting CP Rail and the BLE in resolving a new agreement applicable to 1 750 locomotive engineers. Both the UTU and BLE agreements were ratified by the union members in November, and will expire December 31, 1986.

CN Rail was also involved in negotiations with the UTU and the BLE during 1985–86.

On November 1, 1985, while meeting with a conciliation officer appointed by FMCS, CN Rail and the UTU reached a settlement. The new collective agreement, which covers a system-wide unit of 6 600 trainmen, is effective until December 31, 1986.

On January 7, 1986, 2 300 locomotive engineers represented by the BLE ratified a settlement with CN, reached with conciliation officer assistance. The new agreement also expires December 31, 1986.

VIA Rail's urgent need for concessions by on-board personnel in the areas of crewing, hours of work, and guarantees contributed to difficult and protracted negotiations with its two major bargaining units, represented by the CBRT. The collective agreements covering some 1 200 on-board and off-board employees expired December 31, 1984, and FMCS appointed a conciliation officer to both disputes on May 1, 1985. A memorandum of settlement was reached in July with the assistance of the conciliation officer. The off-train unit voted to accept the settlement, and a collective agreement was signed in October. The on-board unit rejected two tentative settlements, one reached in July and a second reached in November 1985.

Early in 1986, while VIA Rail made preparations to implement the working conditions contained

in the rejected memorandum of settlement, the CBRT conducted a strike vote. The union did not obtain the necessary two-thirds strike mandate required by its constitution, and on March 6, 1986, VIA Rail and the CBRT signed a new collective agreement. Both the on-board and off-train agreements will expire December 31, 1986.

10. Trucking

Trucking is vital to Canada's overall transportation infrastructure. The for-hire trucking industry accounts for approximately 45 per cent of total operating revenues of Canadian freight carriers. By comparison, rail transport accounts for 40 per cent; water transport for 12 per cent; and air transport for 3 per cent of these revenues. In 1985, roughly 98 600 workers were employed in all branches of the truck transportation industry in Canada. Many of these employees work for smaller companies and are not represented by a trade union.

Compared with other transportation industries, trucking has a relatively low incidence of trade union representation. Approximately 350 collective agreements covering some 35 000 workers come under the jurisdiction of the Canada Labour Code, Part V, for the purposes of industrial relations. The remaining workers come under the various provincial jurisdictions.

The predominant union in the industry is the International Brotherhood of Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen, and Helpers of America ("Teamsters"), with approximately 20 000 members. The Canadian Brotherhood of Railway, Transport and General Workers (CBRT) is the next most active in terms of union membership, with approximately 6 300 members in the trucking industry. On the employer side, bargaining was characterized, until recently, by large associations in Ontario, Québec and British Columbia. In the 1980s, however, this common front approach to bargaining has fragmented considerably.

In Ontario, the Motor Transport Industrial Relations Bureau (MTIRB) has been the major employer association. At one time, it represented some 40 companies; the current membership is fewer than 15 companies. The industry in Ontario, as in the rest of the country, is characterized to a high degree by a trend to smaller bargaining units of individual companies as opposed to association bargaining.

Transport Labour Relations, which represented some 130 British Columbia companies for collective bargaining purposes, disbanded in June 1984, leaving no central trucking organizations in British Columbia. This dramatically increased the number of negotiating situations in British Columbia.

In Québec, the MTIRB (Québec) disbanded in 1982, to be largely replaced by two new associations. L'Association des routiers du Québec is the major trucking association formed for collective bargaining purposes, representing approximately 60 companies. L'Association du camionnage du Québec inc. represents some 21 trucking companies, mainly involved in cartage in the Montréal area and as such under the jurisdiction of the Québec Labour Code for industrial relations.

During fiscal year 1985–86, FMCS provided dispute resolution assistance in 125 bargaining situations in the trucking industry.

One significant dispute involved the MTIRB (Ontario) and the Teamsters, Locals 91, 141, 879, 880 and 938. The parties were attempting to renew the Ontario General Freight Agreement and the Maintenance Agreement which expired September 30, 1985. When direct negotiations failed to result in a settlement, the parties applied to the Minister for conciliation. A conciliation officer was appointed August 15, 1985, and with his assistance a tentative settlement was reached August 30. The new agreement was ratified by the 3 500 drivers and maintenance workers and will expire September 30, 1988.

During the fiscal year, CP Express and Transport was engaged in a heavy bargaining schedule, involving three sets of negotiations with BRAC. On April 17, 1985, a conciliation officer was appointed to the disputes involving CP Express and Transport (CPET), Bulk Systems (a division of CP Express), and Canadian Parcel Delivery (Canpar, a division of CP Express).

The collective agreement between CPET and BRAC, covering some 3 208 drivers and warehousemen, expired December 31, 1984. While meeting with the conciliation officer, the parties reached agreement on the terms for renewal, subsequently ratified by the union membership on July 10, 1985. The new agreement is effective until December 31, 1987.

During the fiscal year, a dispute was resolved between Canpar and BRAC representing a national unit of 1 090 drivers and dockmen. In June 1985, during conciliation proceedings, a tentative settlement was reached between the parties. It was, however, later rejected by the bargaining unit. The conciliation officer resumed meetings, but no further progress was made and the officer filed his final report with the Minister. Despite the impasse reached during conciliation, the union decided to submit the last company offer to a further vote, including a strike authorization in the event of a rejection. On September 17, 1985, the settlement was ratified by the union members. It is effective until October 31, 1986.

The third dispute involved Bulk Systems and BRAC representing a unit of some 189 drivers, mechanics, servicemen and clerks. Direct negotiations between the parties failed to result in a settlement, and a conciliation officer was appointed to the dispute on April 17, 1985. Conciliation meetings were held through April and May. In early June, the parties agreed to concentrate on the CPET negotiations. Once that agreement was reached in July, attention returned to the Bulk Systems dispute. With the assistance of a conciliation officer, an agreement was reached and ratified in January 1986. The new collective agreement expires December 31, 1986.

The trucking subsidiary of Canadian National, known as Transport Route Canada, was involved in lengthy negotiations with all of its bargaining units during 1985–86. Following the creation of Transport Route Canada (also known as CN Route) in 1983 through the merger of CN Express and the nine companies which constituted CN Trucking, the Canadian Brotherhood of Railway, Transport and General Workers (CBRT) applied to the CLRB for a declaration of single employer and an order making the CBRT bargaining agent for all CN Route employees. After reviewing the circumstances and the corporate structure the Board created five bargaining units: four regional blue collar units and one national white collar unit. The Board then conducted representation votes and issued certification orders to the CBRT and the Teamsters. The CBRT was certified for the national white collar unit, and the Maritimes and Western regional units. The Teamsters were certified for the Québec and Ontario regional units. Bargaining commenced in the autumn of 1984. Negotiations were complicated by a need to bring consistency to the collective agreement provisions and by the CLRB's finding that former CN Express employees were no longer entitled to the benefits of the CN Agreement 5.1, a railway agreement which had previously applied to them.

The Québec region dispute between CN Route and the Teamsters, Local 106, was resolved in July 1985 with the assistance of a conciliation officer. The new collective agreement, which covers 628 drivers, warehousemen and garage employees, expires March 31, 1988.

With mediation assistance from FMCS, the Ontario region dispute between CN Route and five locals of the Teamsters was resolved in September 1985. Despite the efforts of a conciliation officer, the parties had been unable to reach an agreement. Following completion of conciliation proceedings, the parties suspended negotiations pending the outcome of other

trucking negotiations across the country, including those in Ontario involving the MTIRB. On September 10, 1985, a mediator was appointed to the dispute, and negotiations resumed. Some 675 drivers, helpers and warehousemen are covered by the new collective agreement, which is effective until September 30, 1988.

In the West, an agreement was reached in October 1985 between CN Route and the CBRT representing 250 drivers, warehousemen and garage employees. When direct negotiations failed to result in a settlement, a conciliation officer was appointed to the dispute April 23, 1985. With his assistance, a tentative settlement was reached between the parties on October 24, 1985. The agreement will expire December 31, 1987.

In the Maritimes, CN Route was involved in a complex round of negotiations with the CBRT. Many of these employees were particularly affected by the loss of their right to exercise their seniority on the railway, which occurred when it was determined that CN Agreement 5.1 no longer applied to former CN Express employees. A conciliation officer was appointed to the dispute on April 23, 1985. In September, a first effort at settlement failed when the union membership voted to reject an offer tabled by the employer. In October, the parties reached a memorandum of settlement, but it too was rejected by the bargaining unit members. In a subsequent strike vote, however, the union membership voted against taking strike action. In these circumstances, and according to past practice, the CBRT accepted the agreement. At fiscal year end, the parties were scheduled to meet to sign the new agreement early in April, 1986.

Another lengthy dispute involving Transport Route Canada and the CBRT affected the national unit of 500 office workers. The efforts of a conciliation officer appointed October 28, 1985, did not produce a settlement. In February 1986, the union conducted a strike vote and received a 66 per cent mandate in favour of strike action. On March 17, 1986, a mediator was appointed by FMCS, and as of March 31, 1986, mediation meetings were in progress.

III. ARBITRATION SERVICES

Collective agreements governed by the Canada Labour Code, Part V, are required, pursuant to section 155, to contain a provision for the final settlement without work stoppage, by arbitration or otherwise, of all differences concerning their interpretation, application, administration, or alleged violation.

One of the major responsibilities of the Arbitration Services branch is to investigate requests received from parties coming within the application of the Canada Labour Code for the appointment of arbitrators and arbitration board chairpersons in grievance disputes for which they have been unable to agree on a selection. The branch investigates these requests to ensure compliance with all the legislative and regulatory requirements and recommends appropriate action to the Minister. Arbitration Services has the responsibility of establishing the procedural framework for ministerial appointments and administering the grievance arbitration provisions of the Code.

The most important of these provisions are as follows:

1. The Minister of Labour has the statutory authority to appoint arbitrators and arbitration board chairpersons in specified situations when the parties cannot reach agreement on their own.
2. Where collective agreements contain no provisions for the final settlement of grievances by arbitration or otherwise, any unresolved grievance is required to be referred to a sole arbitrator selected jointly by the parties or, failing agreement, appointed by the Minister at the request of either of them. Before enactment of this amendment in 1978, the Canada Labour Relations Board could, on request, furnish an arbitration clause if a collective agreement contained no such clause or if the clause contained in the agreement was inadequate.
3. Arbitral awards must be rendered within 60 days of the appointment of the arbitrator or the establishment of the arbitration board, as the case may be.
4. All arbitral awards rendered pursuant to the Canada Labour Code are required to be filed with the Minister.
5. A decision of the majority of members of an arbitration board constitutes the decision of the board. Where an arbitration board is deadlocked, the chairperson's decision is deemed to be the board's decision.
6. Grievance arbitration fees, expenses and costs are required to be shared equally by the parties unless they have made other arrangements.

During the year, the Minister received 127 requests that he appoint arbitrators and arbitration board chairpersons. Appointments were made in 66 cases. The remainder were either withdrawn or settled with the assistance of Arbitration Services. Table 5 represents the branch's caseload since 1978–1979.

In fiscal year 1985–86, 356 awards were filed with the branch, a slight decrease from the

Table 5

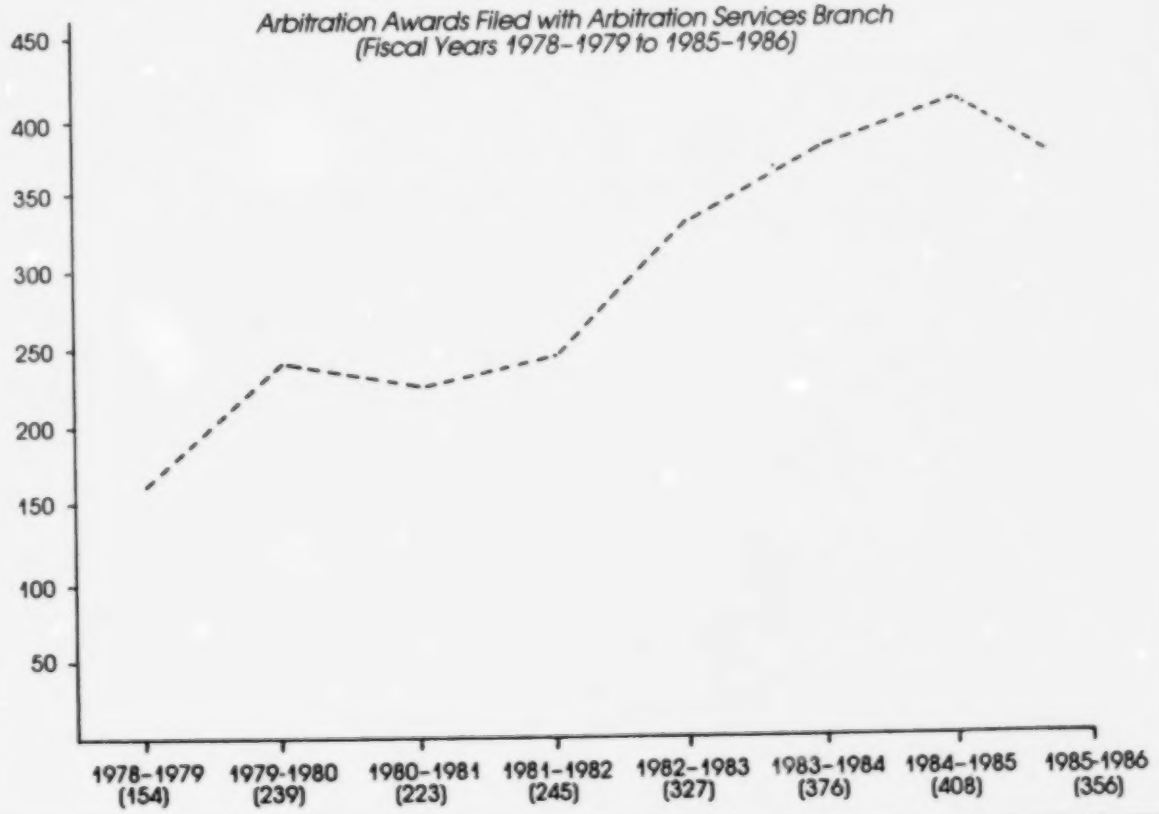
Applications for and Appointments of Arbitrators and Arbitration Board Chairpersons (Fiscal Years 1978–1979 to 1985–1986)*

	1978-1979	1979-1980	1980-1981	1981-1982	1982-1983	1983-1984	1984-1985	1985-1986
Applications	62	61	68	89	114	115	85	127
Appointments	46	37	40	43	70	78	55	66

*The difference between the number of applications and the number of appointments represents either withdrawn applications or cases settled with the assistance of Arbitration Services.

Table 6

Arbitration Awards Filed with Arbitration Services Branch (Fiscal Years 1978–1979 to 1985–1986)



previous year. Table 6 shows the number of awards filed with the branch each year since 1978–1979.

One of the more interesting awards filed with the branch during the year was a decision by Arbitrator Jean-Pierre Lussier affecting Louise Arcand and Radio-Canada. Ms. Arcand, the hostess of a television program, was replaced by a younger employee and grieved that the non-renewal of her assignment to this program was based on age discrimination. The Arbitrator agreed that the grievor's age was at least one of the reasons underlying the employer's decision and that the employer's action was therefore discriminatory and in violation of the collective agreement. However, the Arbitrator found that under the collective agreement, he was without jurisdiction to order that the grievor be re-assigned to the same program. In a supplementary decision, the Arbitrator held that he was also without jurisdiction to award damages since the collective agreement specifically prohibited him from doing so. The Arbitrator's first decision was upheld by the Québec Superior Court, which stated that it too was without jurisdiction to order that the grievor be re-assigned to the program in question.

Arbitration Services also has the responsibility of processing requests for ministerial appointments of adjudicators in complaints of alleged unjust dismissal lodged under Division V.7, Part III of the Canada Labour Code. With certain exceptions, recourse to these provisions is available to all employees within the legislative authority of the Parliament of Canada who are not members of a group of employees subject to a collective agreement, that is, the unorganized sector. Eligible employees are extended the right to submit a complaint alleging that their dismissal was unjust and, ultimately, to avail themselves of third-party adjudication.

From April 1, 1985, to March 31, 1986, the Minister effected the appointment of adjudicators in 140 cases. Tables 7, 8, and 9 contain statistics related to unjust dismissal complaints and decisions.

On October 1, 1982, the group termination of employment provisions of Division V.2, Part III of the Canada Labour Code came into force. With certain exceptions, an employer that terminates the employment of a group of 50 or more employees is required to establish a joint planning committee composed of employer and employee representatives. The purpose of the joint planning committee is to establish an adjustment program to eliminate the need for the terminations or lessen their impact on the redundant employees. The Minister may be requested to appoint an arbitrator if an adjustment program has not been completed or if the employee representatives are not satisfied with the program proposed. An arbitrator may be appointed to assist the joint planning committee in establishing an adjustment program and resolving matters in dispute referred to the arbitrator by the Minister. The branch did not receive any requests for arbitration assistance under the group termination of employment provisions of the Code in 1985–86.

The branch maintains and systematically indexes all awards rendered pursuant to the Canada Labour Code and filed with the department. In addition, separate indexes to awards rendered under both Part III and Part V of the Code are published annually and are distributed upon request to a wide range of persons in the industrial relations community. The text of specific awards is also available from Arbitration Services. These services are tailored to the needs of industrial relations practitioners for diversified information on particular issues, precedents, and statistics.

Arbitration Services publishes a monthly circular entitled the *Arbitration Services Reporter*, which contains a list of all federal awards filed with the branch each month, as well as a subject index to these awards. The *Arbitration Services Reporter* is distributed to arbitrators and all unions and employers coming within the application of the Canada Labour Code, as well as to a number of government agencies across Canada.

Table 7

Number of Unjust Dismissal Complaints and Decisions (Fiscal Years 1978–1979 to 1985–1986)*

	1978-1979	1979-1980	1980-1981	1981-1982	1982-1983	1983-1984	1984-1985	1985-1986
Number of complaints referred to adjudication	6	38	51	62	78	140	143	140
Number of decisions filed	5	26	20	39	40	63	31	93**
Number of complaints settled before hearing	1	9	10	24	25	54	46	77**

*Commencing September 1, 1978, the effective date of unjust dismissal provisions of Division V.7, Section 61.5, Part III of the Canada Labour Code

**Includes decisions/settlements following appointments in both current and previous fiscal years.

NOTE: Columns may not add to total because of cases pending.

Table 8

Unjust Dismissal Adjudication Decisions — Breakdown by Types of Decision Filed (Fiscal Years 1978–1979 to 1985–1986)*

	1978-1979	1979-1980	1980-1981	1981-1982	1982-1983	1983-1984	1984-1985	1985***-1986
Dismissal Upheld	1	8	—	10	12	17	9	22
Dismissal Ruled Unjust**	4	17	11	20	21	35	15	44
SoP	1	2	4	5	1	4	5	8
RwC	1	7	1	6	6	12	—	16
Rw/oC	1	—	—	1	4	1	2	2
Cw/oR	1	7	6	8	10	18	8	18
OD	—	1	—	—	—	—	—	—
Complaints dismissed by adjudicator for lack of jurisdiction	—	1	7	5	3	11	7	15

*Commencing September 1, 1978, the effective date of unjust dismisal provisions of Division V.7, Section 61.5, Part III of the Canada Labour Code.

**SoP – Substitution of Penalty
RwC – Reinstatement with Compensation
Rw/oC – Reinstatement without Compensation
Cw/oR – Compensation without Reinstatement
OD – Other Disposition

***Of the 93 decisions shown on Table 7, 81 were final awards, which are analysed on this table.

Table 9

Unjust Dismissal Complaints — Breakdown by Types of Industries
(Fiscal Years 1978–1979 to 1985–1986)*

	1978-1979	1979-1980	1980-1981	1981-1982	1982-1983	1983-1984	1984-1985	1985-1986	TOTAL	(%)
Air Transport	—	7	5	12	10	20	13	19	86	(13.1)
Banks	2	11	20	13	16	37	31	23	153	(23.2)
Broadcasting	—	1	5	11	17	25	22	14	95	(14.4)
Crown Corporations	—	3	2	1	3	4	5	7	25	(3.8)
Grain	—	—	3	1	4	1	3	3	15	(2.3)
Navigation/Shipping	1	1	5	1	1	5	5	1	20	(3.0)
Nuclear	—	1	1	1	1	3	1	1	9	(1.4)
Railway	—	1	—	1	—	1	1	5	9	(1.4)
Road Transport	3	11	6	13	17	26	29	42	147	(22.3)
Courier Service	—	1	3	4	2	10	6	6	32	(4.9)
Telecommunications	—	1	—	1	3	3	4	5	17	(2.6)
Other	—	—	1	3	4	5	24	14	51	(7.7)

*Commencing September 1, 1978, effective date of unjust dismissal provisions of Division V.7, Section 61.5, Part III of the Canada Labour Code.

Travail Canada
Labour Canada

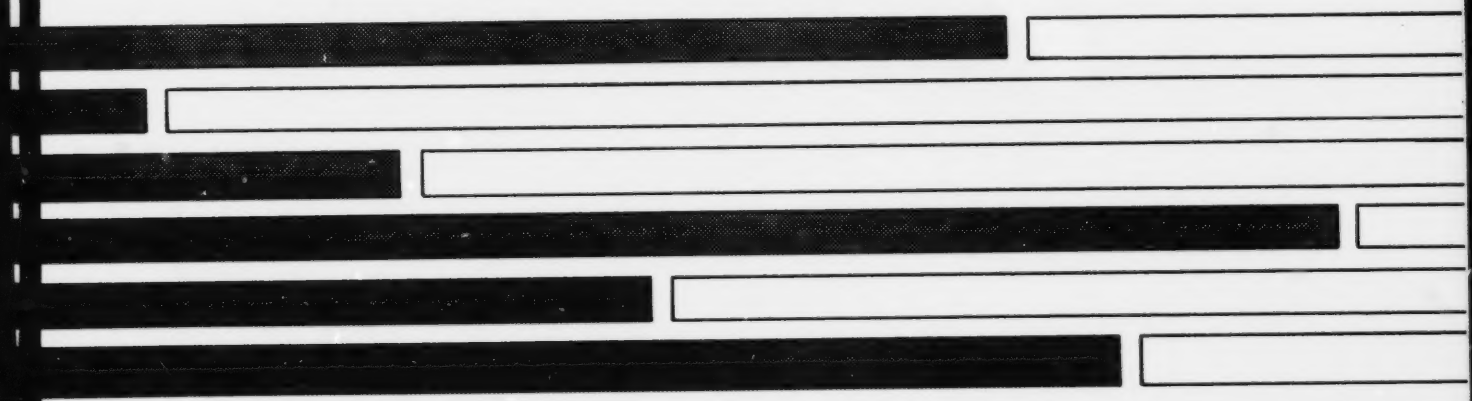
LE SERVICE FÉDÉRAL DE MÉDIATION ET DE CONCILIATION

RAPPORT DES ACTIVITÉS ENTREPRISES EN VERTU DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL, PARTIE V
1985–1986

Canada

LE SERVICE FÉDÉRAL DE MÉDIATION ET DE CONCILIATION

RAPPORT DES ACTIVITÉS ENTREPRISES EN VERTU DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL, PARTIE V
1985–1986



Publié en vertu de l'autorisation du ministre du
Travail,
Gouvernement du Canada

N° de catalogue de
Travail Canada
L130-1568/86B

Pour obtenir d'autres exemplaires du rapport,
veuillez communiquer avec le

Centre de distribution des publications
Travail Canada
Ottawa (Ontario)
K1A 0J2
(819) 994-0543

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1986

N° de cat. L2-34/1986

ISBN 0-662-54797-7

Imprimé au Canada

Conformément à l'article 210(2) de la partie V du Code canadien du travail, je soumets au Parlement le rapport des activités de l'exercice financier 1985–1986, relatif aux obligations du ministre du Travail en vertu du Code.

Le Ministre du Travail,
Pierre H. Cadieux

décembre 1986

TABLE DES MATIÈRES

Le Service fédéral de médiation et de conciliation 1

Revue des activités de l'exercice financier 1985–1986 5

I. Introduction 5

II. La Direction de la médiation et de la conciliation 7

A. Les commissions d'enquêtes industrielles 8

B. L'arbitrage des premières conventions 9

C. Revue des activités dans certaines industries 11

1. Le transport aérien 11

2. La radiotélédiffusion 13

3. Les télécommunications 14

4. Les sociétés d'État 15

5. La manutention du grain 18

6. Le débardage 20

7. Le forage off-shore 21

8. Les employés du Parlement 23

9. Les chemins de fer 23

10. Le camionnage 26

III. La Direction des services d'arbitrage 29

Liste des figures

1. Organigramme du Service fédéral de médiation et de conciliation 2

2. Vue d'ensemble des dispositions de règlement des différends en vertu du Code canadien du travail (partie V) 4

Liste des tableaux

1. Nomination de médiateurs et de conciliateurs (exercice financier 1985–1986) 6

2. Médiation et conciliation, comparaison des activités (exercices financiers 1976–1977 à 1985–1986) 10

3. Aperçu du nombre de cas traités par le SFMC (exercices financiers 1976–1977 à 1985–1986) 14

4. Journées-personnes non travaillées en raison de grèves et de lock-out dans les secteurs de compétence fédérale (exercice financier 1985–1986) 22

5. Nombre de requêtes pour la nomination d'arbitres et de présidents de conseils d'arbitrage (exercices financiers 1978–1979 à 1985–1986) 30

6. Nombre de sentences arbitrales déposées auprès de la Direction des services d'arbitrage (exercices financiers 1978–1979 à 1985–1986) 30

7. Nombre de plaintes de congédiement injuste et de décisions arbitrales (exercices financiers 1978–1979 à 1985–1986) 32

8. Répartition des sentences arbitrales en matière de congédiement injuste, selon le type de décision (exercices financiers 1978–1979 à 1985–1986) 32

9. Répartition des sentences arbitrales en matière de congédiement injuste, selon le secteur industriel (exercices financiers 1978–1979 à 1985–1986) 33

LE SERVICE FÉDÉRAL DE MÉDIATION ET DE CONCILIATION

La partie V du Code canadien du travail établit le cadre des relations industrielles et réglemente la conduite de la négociation collective dans le secteur privé de ressort fédéral. Ce dernier comprend les entreprises auxquelles s'applique la définition suivante : « entreprise, affaire ou ouvrage de compétence fédérale », notamment les transporteurs interprovinciaux et internationaux (chemins de fer, routes et pipelines), les compagnies de navigation et de débardage, les transporteurs aériens, les réseaux téléphoniques et télégraphiques, les câblodistributeurs, les banques et les radiodiffuseurs. La responsabilité d'administrer la partie V du Code canadien du travail incombe au Conseil canadien des relations du travail et au Service fédéral de médiation et de conciliation.

Le Conseil canadien des relations du travail (CCRT) est un organisme autonome doté de pouvoirs quasi judiciaires en ce qui a trait à l'interprétation et à l'application des dispositions du Code canadien du travail relatives aux questions suivantes : la détermination des unités de négociation, l'accréditation, le retrait d'accréditation, les pratiques déloyales de travail, le changement technologique, les droits successoraux, ainsi de suite.

Le Service fédéral de médiation et de conciliation (SFMC), rattaché au ministère du Travail, est chargé de l'application des diverses dispositions du Code canadien du travail sur le règlement des différends. Ces dispositions comprennent la nomination de conciliateurs, de commissaires-conciliateurs, de médiateurs, d'arbitres et de commissaires d'enquêtes industrielles. Le SFMC fait également enquête, au nom du ministre du Travail, sur les plaintes relatives aux pratiques déloyales liées à la négociation et sur les différends qui peuvent surgir lors d'une première convention collective. Dans ces deux derniers cas, le Ministre peut, lorsqu'il décide que la question ne peut être réglée par voie de négociation collective, renvoyer les différends devant le Conseil canadien des relations du travail. La promotion et le maintien de la paix industrielle dans le secteur privé de compétence fédérale constituent l'objectif principal du SFMC.

Le Service fédéral de médiation et de conciliation, dirigé par le sous-ministre associé du Travail, se compose de trois directions.

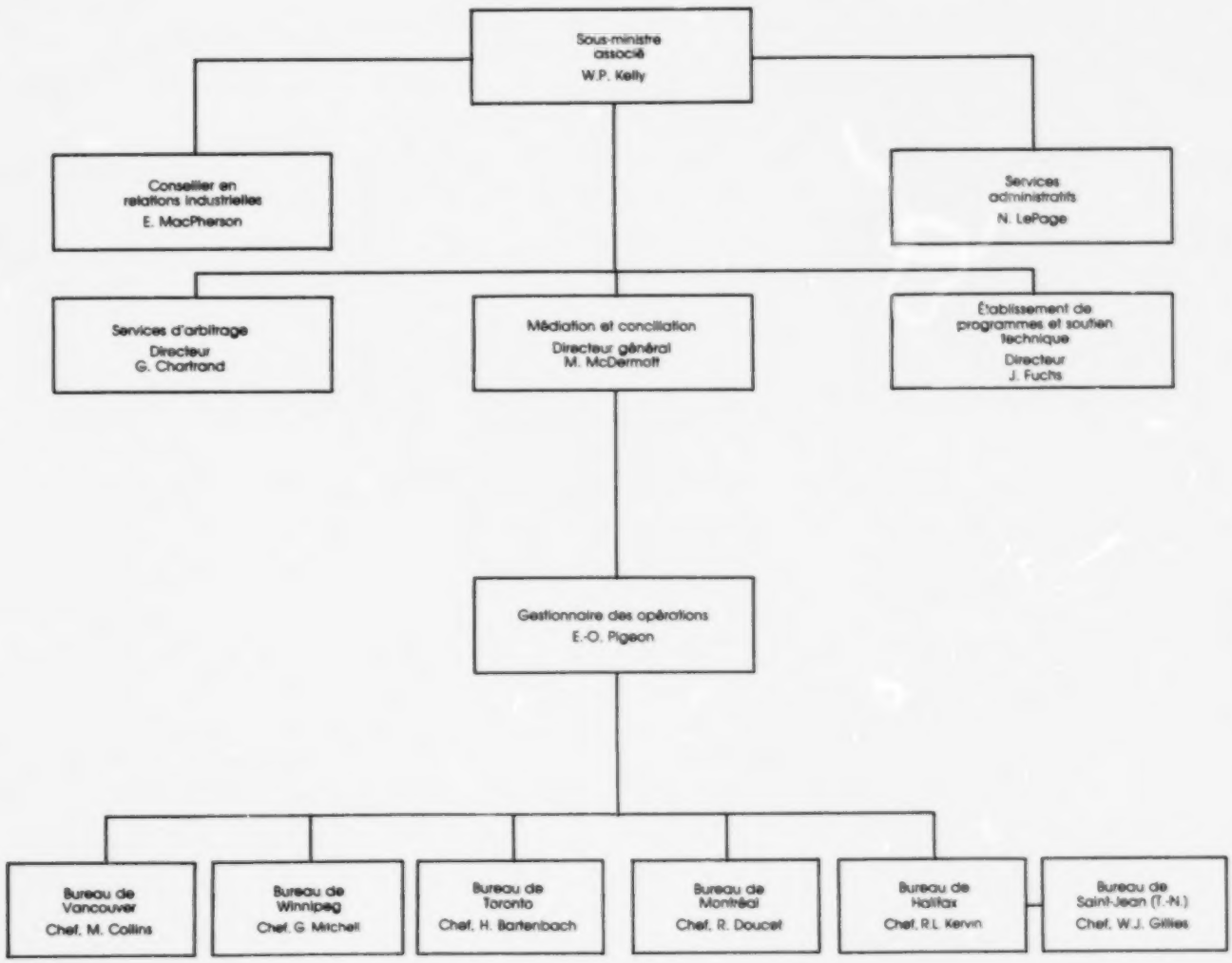
LA DIRECTION DE LA MÉDIATION ET DE LA CONCILIATION

Cette direction s'occupe de la prévention et du règlement des différends en matière de négociation collective.

En vertu des dispositions du Code canadien du travail, il faut épuiser toutes les étapes du pro-

Figure 1

Organigramme du Service fédéral de médiation et de conciliation



cessus de conciliation avant de pouvoir exercer le droit de grève o ı de lock-out. Ce processus consiste généralement en l'intervention d'un conciliateur, mais il peut également comporter l'intervention d'un commissaire-conciliateur ou d'une commission de conciliation. Lorsque la conciliation a pris fin et que le droit de grève ou de lock-out est acquis, la Direction peut nommer un médiateur qui aidera les parties dans leurs négociations. La conciliation et la médiation reposent, à la fois, sur la persuasion et sur un examen exhaustif des solutions de rechange en vue de résoudre les différends touchant la négociation collective.

Des médiateurs et des conciliateurs sont en poste au siège central et dans les six bureaux régionaux; les parties en négociation dans les secteurs de compétence fédérale peuvent ainsi disposer d'un service efficace. Les médiateurs et les conciliateurs offrent, entre autres, des services de « premier contact » dont l'objectif consiste à donner un aperçu du processus de négociation et des services offerts par le SFMC aux groupes patronaux et syndicaux en train de négocier une première convention collective. En outre, les médiateurs et conciliateurs se tiennent en contact avec les parties pendant la durée des conventions collectives et ils s'occupent de médiation préventive afin d'aider à résoudre les problèmes avant qu'ils ne deviennent des points litigieux de négociation.

LA DIRECTION DES SERVICES D'ARBITRAGE

Cette direction est chargée de la nomination d'arbitres de griefs ou de présidents de conseils d'arbitrage en vertu des dispositions de la partie V du Code canadien du travail, de la nomination d'arbitres dans les cas de plaintes formulées en vertu des dispositions de la partie III du Code canadien du travail relatives au congédiement injuste, de même que de la nomination d'arbitres en vertu des dispositions de la partie III du Code concernant les cessations collectives d'emploi.

La Direction publie de l'information sur l'évolution de la jurisprudence portant sur l'arbitrage des griefs et sur les dispositions du Code en matière de congédiement injuste. Elle procède également à des études traitant des questions liées à l'arbitrage.

LA DIRECTION DE L'ÉTABLISSEMENT DES PROGRAMMES ET DU SOUTIEN TECHNIQUE

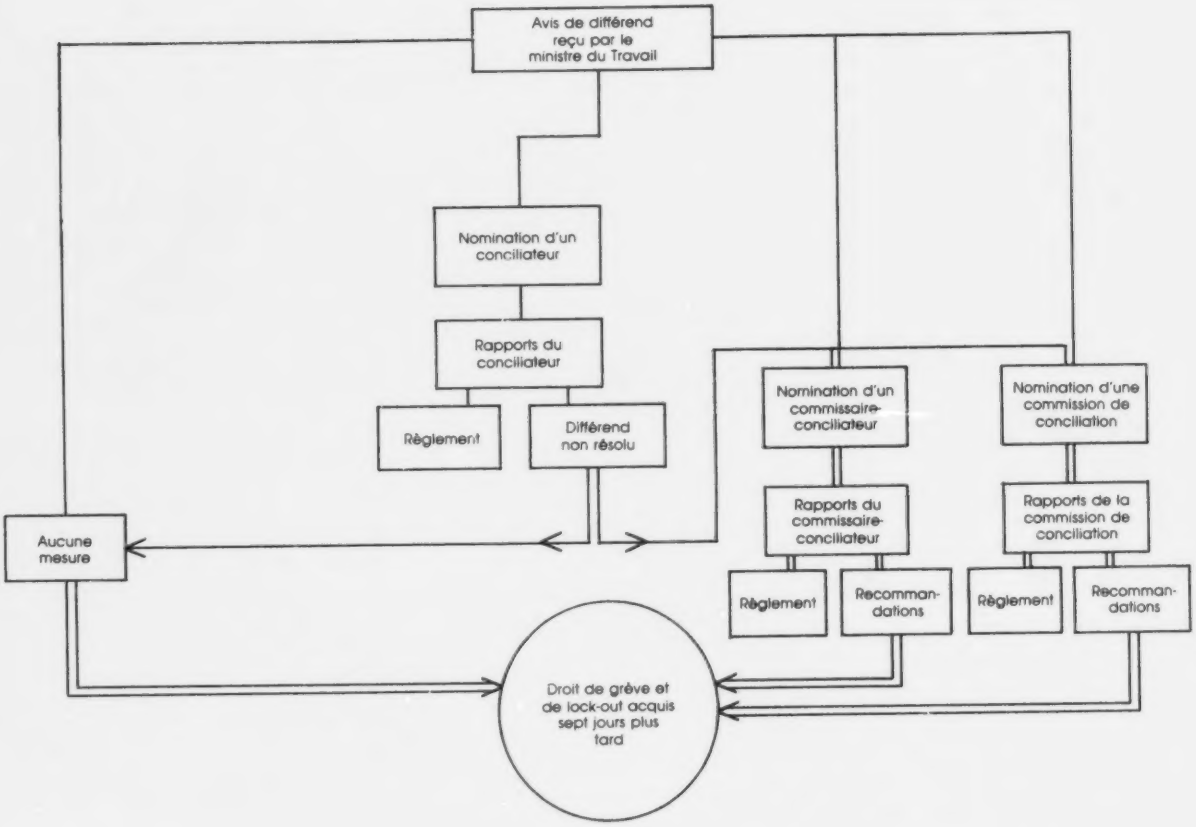
En tant qu'instrument de recherche du SFMC, cette direction fournit un soutien à la recherche opérationnelle afin d'aider au règlement et à la prévention des conflits de travail.

La recherche effectuée pour seconder les médiateurs et les conciliateurs comprend des recherches continues et des recherches ponctuelles sur l'économie et les relations industrielles. Celles-ci ont pour but de fournir aux médiateurs et aux conciliateurs des renseignements allant de précisions sur les dispositions des conventions collectives à l'établissement de profils de relations industrielles dans des négociations importantes. La Direction s'intéresse particulièrement aux secteurs d'activité stratégiques qui composent la vaste infrastructure du transport, laquelle est essentielle au commerce intérieur et extérieur.

La Direction détermine les besoins en matière de recherches et effectue celles qui permettront de mieux comprendre la nature et la complexité des problèmes de relations industrielles. Elle aide le sous-ministre associé du Travail à évaluer les répercussions de la formulation de politiques gouvernementales et internationales sur les relations industrielles.

Figure 2

Vue d'ensemble des dispositions de règlement des différends du Code canadien du travail (partie V)



N.B. :
1. Le Ministre peut nommer *un médiateur* à n'importe quel moment.
2. Dans le cas de différends à propos d'une première convention collective, le Ministre peut charger le CCRT d'enquêter sur le différend et, si ce dernier le juge opportun, de régler les modalités de la première convention collective.

REVUE DES ACTIVITÉS DE L'EXERCICE FINANCIER 1985-1986

I. INTRODUCTION

Le processus de la négociation collective, tout comme la capacité des milieux patronaux, syndicaux et gouvernementaux à réaliser la paix industrielle, est fortement influencé par les conditions changeantes et complexes des milieux économiques, sociaux et politiques.

Les conditions économiques de l'exercice 1985–1986 ont continué de s'améliorer dans bon nombre de variables économiques clefs qui influent sur le climat des relations industrielles. Ainsi, le PNB réel s'est accru de 4,5 % en 1985 et, pour une troisième année consécutive, il a connu une forte reprise depuis la récession de 1982. Le marché du travail a connu lui aussi une amélioration; le taux de chômage a diminué, passant à 9,7 % pendant le premier trimestre de 1986, en regard du sommet de 12,8 % atteint au quatrième trimestre de 1982. Malgré cette baisse, le taux de chômage est demeuré élevé, ce qui a contribué à créer certaines tensions dans les relations du travail et la négociation collective. Enfin, le taux d'inflation a enregistré une autre baisse en 1985–1986; vers la fin de l'exercice à l'étude, il oscillait autour de 4,1 % par rapport à 4,4 % en 1984 et à 5,8 % en 1983.

Deux grands objectifs ont marqué l'activité commerciale en 1985, soit l'accroissement de la productivité et l'amélioration de la position concurrentielle des entreprises, ce qui a amené le patronat à réclamer des augmentations de salaires plus faibles ou une diminution des salaires, un abaissement de l'échelle salariale pour les nouveaux employés, une réduction des primes de temps supplémentaire et de la souplesse dans l'établissement des horaires de travail et une prolongation des heures de travail. Les syndicats, quant à eux, se sont opposés à ces objectifs de compression en vue d'en minimiser les conséquences sur leurs effectifs et ils ont mis également l'accent sur la mise en œuvre de mesures visant la sécurité d'emploi, comme des dispositions de non-licenciement, des restrictions quant à la sous-traitance, le maintien de l'ancienneté pendant les périodes de mises à pied et des dispositions relatives à la sécurité du revenu.

Dans les secteurs de compétence fédérale, la négociation était davantage compliquée à cause des mesures de déréglementation dans les secteurs du transport et des télécommunications et en raison des efforts déployés pour faire face aux répercussions éventuelles de la libéralisation du commerce avec les États-Unis. Les efforts du patronat en vue d'obtenir une plus grande marge de manœuvre pour relever ces défis, et ceux des syndicats pour obtenir une plus grande sécurité d'emploi, se sont heurtés de plein fouet aux tables de négociation. Par conséquent, le nombre de demandes d'aide d'une tierce partie pour le règlement des différends s'est accru, comme en témoigne la hausse de 43,5 % de la charge de travail du Service fédéral de médiation et de conciliation en 1985–1986.

Tableau 1

Nomination de médiateurs et de conciliateurs
(exercice financier 1985–1986)

A.	Différends reportés de l'exercice 1984–1985	
	a) à l'étape du conciliateur	76
	b) à l'étape du commissaire-conciliateur ou de la commission de conciliation	9
	c) à l'étape qui suit la conciliation	4
	d) à l'étape de la médiation	2
B.	Différends survenus au cours de l'exercice 1985–1986	
	a) nominations de conciliateurs	315
	b) nominations de commissaires-conciliateurs ou de commissions de conciliation	13
	c) nominations de médiateurs	26
C.	Règlements sans arrêt de travail au cours de l'exercice 1985–1986	261
D.	Différends en suspens à la fin de l'exercice	
	a) à l'étape du conciliateur	92
	b) à l'étape du commissaire-conciliateur ou de la commission de conciliation	4
	c) à l'étape qui suit la conciliation	21
	d) à l'étape de la médiation	5

II. LA DIRECTION DE LA MÉDIATION ET DE LA CONCILIATION

Au cours de l'exercice financier 1985–1986, la Direction de la médiation et de la conciliation a traité 406 différends en matière de négociation collective, dont 91 avaient débuté au cours de l'année budgétaire précédente. Outre qu'il constitue le deuxième plus haut chiffre jamais enregistré, ce nombre représente une augmentation de 43,5 % par rapport à l'exercice financier précédent.

Grâce à l'intervention de la Direction, 284 différends ont été réglés sans arrêt de travail, ce qui représente un taux de réussite de 91,9 %. Au 31 mars 1986, 122 séries de négociations en étaient rendues à différentes étapes de conciliation ou de médiation.

Il y a eu 28 arrêts de travail pendant l'exercice financier, dont six déclenchés au cours de l'année précédente. Même s'il s'agit d'une augmentation par rapport à l'exercice précédent, où l'on avait enregistré 13 arrêts de travail, le nombre total de jours perdus dans les secteurs de compétence fédérale en 1985–1986 n'a représenté que quatre dixièmes de 1 % de tout le temps travaillé. Près de 70 % des jours perdus peuvent être attribués aux arrêts de travail dans le secteur du transport aérien, par exemple ceux survenus à Air Canada, à l'Eastern Provincial Airlines et à la Western Pacific Airlines. Au 31 mars 1986, 22 des arrêts de travail avaient été réglés grâce à l'intervention du SFMC.

Au cours de l'année à l'étude, des commissaires-conciliateurs ont été nommés dans 13 % seulement des 92 différends non réglés par des conciliateurs. Cette statistique se compare favorablement avec le chiffre record le plus bas, soit 11 %, enregistré en 1983–1984 pendant le programme de restrictions de 5 et de 6 %, et elle représente une baisse importante par rapport au taux de 26 % enregistré en 1984–1985. Alors que le contexte de la négociation collective en 1984–1985 justifiait une utilisation accrue des services de commissaires-conciliateurs, au cours de l'année qui vient de s'écouler, on a de nouveau mis l'accent sur l'importance de la conciliation et on s'est employé à économiser les deniers publics en ayant moins recours aux services des commissaires, sauf dans les cas où la seconde étape de conciliation visait de toute évidence une politique de relations industrielles.

À 43 reprises au cours de l'exercice financier 1985–1986, on a demandé le consentement du Ministre pour porter plainte devant le Conseil canadien des relations du travail au sujet de prétendues pratiques déloyales reliées à la négociation. Des 43 demandes, 32 ont été réglées pendant l'année. De ce nombre, quatre ont été retirées par les parties, trois ont été abandonnées — les requérants n'ayant pas donné suite à une demande leur enjoignant de se conformer à l'article 7 du Règlement du Canada sur les relations industrielles — 13 ont été réglées avec l'aide de médiateurs et de conciliateurs et le Ministre a accordé son consentement dans 12 cas. Au 31 mars 1986, 10 demandes restaient encore en suspens et une demande était étudiée par un agent nommé en vertu du Règlement du Canada sur les relations industrielles.

Afin d'aider le patronat et les syndicats à régler les problèmes qui surgissent pendant la durée d'application d'une convention collective, le SFMC, à la demande des clients, offre des services de médiation préventive. Au cours de l'année financière 1985–1986, on a enregistré huit cas de médiation préventive.

Le SFMC administre aussi un programme de premier contact, lequel s'applique à la suite de l'accréditation syndicale. Conçue pour appuyer les efforts du Service en vue de favoriser des relations patronales-syndicales harmonieuses dans les secteurs de ressort fédéral, cette activité vise un double objectif : permettre aux agents du SFMC et aux nouveaux clients de se connaître; voir à ce que les parties qui sont à la veille d'entamer des négociations en vue d'une première convention collective reçoivent les bons renseignements sur la négociation collective dans les secteurs de compétence fédérale et connaissent les services offerts par le SFMC. Au cours de l'année budgétaire 1985–1986, 68 premiers contacts ont été établis, faisant intervenir des agents des six bureaux régionaux et du siège central.

A. LES COMMISSIONS D'ENQUÊTES INDUSTRIELLES

L'article 196 du Code autorise le ministre du Travail, lorsqu'il l'estime opportun, à mener toute enquête qu'il juge pertinente sur des questions touchant les relations industrielles. L'un des moyens de mener une telle enquête consiste à nommer une commission d'enquête industrielle.

Généralement, le Ministre a recours à des commissions de ce genre dans des circonstances particulières, soit quand l'objet du différend est de portée nationale ou lorsqu'il touche tout un secteur industriel.

Le 11 juin 1980, le ministre du Travail a constitué une commission d'enquête industrielle composée d'une seule personne, le professeur Innis Christie. Cette commission devait étudier les effets et les répercussions des activités terminales actuelles et futures dans le port de Saint John (Nouveau-Brunswick) sur les travailleurs chargeant et déchargeant les wagons du CN et du CP.

La commission devait examiner, entre autres, le risque de perte d'emplois pour les manutentionnaires du CP représentés par la Fraternité des commis de chemin de fer et des lignes aériennes et de navigation. Les tâches remplies par les membres de la Fraternité devaient dorénavant être accomplies par des débardeurs représentés par l'Association internationale des débardeurs. Dans son rapport préliminaire, déposé en mars 1981, le professeur Christie constatait qu'il n'y avait pas lieu d'intervenir spécialement pour protéger les intérêts des manutentionnaires employés par le CP, mais il formulait par contre des recommandations sur la nécessité de planifier et de mener des consultations quant à toute expansion ultérieure des exploitations terminales pouvant entraîner une réduction des effectifs. Compte tenu de ces observations, il recommandait aussi de rester saisi de l'affaire de sorte que, si les manutentionnaires se voyaient un jour menacés d'une réduction immédiate des effectifs, le ministre du Travail puisse demander à la commission de venir en aide aux parties.

Au cours de l'exercice financier 1984–1985, la Furncan Marine Ltd., un consortium de débardage, a annoncé son intention de mettre sur pied une exploitation terminale dans le port de Saint John. Cette décision a eu d'importantes répercussions sur les perspectives d'emploi des manutentionnaires employés par CN Rail et représentés par la Fraternité canadienne des cheminots, employés des transports et autres ouvriers (FCET).

En novembre 1984, la commission d'enquête Christie a été remise sur pied pour rendre compte de la mise en œuvre de cette initiative et de ses conséquences. Même si les parties en sont elles-mêmes venues à négocier une entente en mai 1985, le rétablissement de la commission Christie s'est révélée d'un grand

secours dans la conclusion d'un accord. Le CN et la FCET ont conclu une entente permettant à la compagnie de mettre un terme à ses activités de manutention dans le port de Saint John. L'entente prévoyait un régime de rachat, dont le montant a été partagé entre les 20 travailleurs du groupe central et cinq travailleurs saisonniers qui, selon le rapport du professeur Christie, dépendaient des salaires des manutentionnaires pour gagner leur vie.

B. L'ARBITRAGE DES PREMIÈRES CONVENTIONS

L'article 171.1 du Code canadien du travail autorise le Ministre à renvoyer au Conseil canadien des relations du travail (CCRT) les différends en matière de négociation d'une première convention collective, lorsque les mécanismes normaux de négociation et de conciliation n'aboutissent à aucun accord. Le Conseil doit alors mener une enquête sur le différend et décider s'il y a lieu d'imposer aux parties une convention d'un an.

On considère cette mesure comme une solution de dernier recours à n'utiliser que dans les cas où il est manifeste que le différend ne peut être réglé par les voies normales de la négociation collective. Le renvoi d'un tel différend au Conseil est laissé à la discrétion du Ministre et ne peut être accordé à la simple demande des parties.

Depuis 1978, 19 différends ont été renvoyés au Conseil en vertu de l'article 171.1. Des conventions ont été imposées dans dix de ces cas touchant cinq employeurs : Radio-Mutuelle, Huron Broadcasting, Verreault Navigation, la bande indienne de Fort Alexander et le Conseil scolaire de Fort Alexander des Services d'éducation de Sagkeeng et la Banque de commerce canadienne impériale.

Le 23 août 1984, le CCRT avait imposé les modalités d'application d'une première convention collective à la bande indienne de Fort Alexander et à son conseil scolaire d'une part, et à l'Association des enseignants de Fort Alexander (section locale 65 de l'Association des enseignants du Manitoba), d'autre part. Au 31 mars 1985, après des procédures judiciaires qui se sont soldées par des amendes et des sentences d'emprisonnement, la bande n'avait toujours pas mis en application les modalités de la convention collective. Elle continuait à refuser de réembaucher quatre enseignants qui avaient été licenciés pour activités syndicales. Entre février et août 1985, des pourparlers ont eu lieu entre des membres de la bande, des représentants de l'Association des enseignants du Manitoba et des fonctionnaires du ministère des Affaires indiennes et du Nord en vue de tenter de régler le différend. La convention imposée est venue à expiration le 22 août 1985 sans même avoir été mise en application. Le 22 octobre 1985, la Cour fédérale autorisait l'Association des enseignants du Manitoba à présenter une demande d'audience de justification concernant l'inobservation, par la bande, des ordres du CCRT. Le différend a finalement été réglé en décembre 1985 par une entente en vertu de laquelle les quatre enseignants licenciés étaient indemnisés en espèces au lieu d'être réembauchés.

Au cours de l'exercice financier 1985–1986, deux nouveaux différends ont été renvoyés au CCRT en vertu de l'article 171.1. Tous deux opposaient la Banque de commerce canadienne impériale et la section locale 2104 du Syndicat des employés de banques, lequel représente 250 employés du centre Visa–Chargex et 80 préposés au courrier et aux services de reproduction.

L'unité représentant les employés du centre Visa a été accréditée par le CCRT en septembre 1984. En mars 1985, par suite de l'échec des négociations directes, on a nommé un conciliateur. Malgré des efforts intensifs de conciliation, les parties ont été incapables de s'entendre et le syndicat a déclenché une grève le 12 juin 1985.

Les préposés au courrier et au service de reproduction ont été accrédités en mars 1985, et un conciliateur a été nommé pour venir en aide aux parties en juillet suivant. Les pourparlers ont été infructueux et, le 18 septembre de la même année, l'unité de négociation déclenchait la grève, rejoignant ainsi les employés du centre Visa.

Le Congrès du travail du Canada fournissait à chacun des membres de l'unité de négociation une allocation de grève de 300 $ par semaine. Les milieux bancaires se sont grandement intéressés à ce conflit qui a généralement été perçu comme l'élément décisif de la syndicalisation des employés de banque.

Malgré la nomination d'un médiateur le 4 décembre 1985, les parties ont été incapables de régler leur différend par le processus habituel de négociation collective.

Le 19 décembre 1985, comme aucune entente négociée ou obtenue par médiation ne semblait se dessiner, le Ministre a jugé qu'il convenait de renvoyer les différends devant le CCRT conformément à l'article 171.1 du Code. Le 27 janvier 1986, après avoir étudié les différends et entendu les parties, le CCRT est arrivé à la conclusion qu'il était souhaitable d'imposer les modalités des premières conventions collectives. À cette date, le Conseil déposait un protocole de retour au travail, mettant un terme aux grèves. Les nouvelles conventions collectives viendront à expiration le 26 janvier 1987.

Tableau 2

Médiation et conciliation, comparaison des activités (exercices financiers 1976–1977 à 1985–1986)

	1976-1977	1977-1978	1978-1979	1979-1980	1980-1981	1981-1982	1982-1983	1983-1984	1984-1985	1985-1986
Cas reportés de l'exercice précédent	80	53	88	111	64	91	76	77	58	91
Nouveaux cas	209	230	333	254	272	244	254	220	225	315
Nombre total de cas	289	283	421	365	336	335	330	297	283	406
Cas en suspens à la fin de l'exercice	53	88	111	64	91	76	77	58	91	122
Grèves et lock-out	21	25	21	39	25	30	22	23	9	23
Différends réglés sans arrêt de travail	215	170	289	262	220	229	231	216	183	261
Pourcentage de cas réglés	91 %	87 %	93 %	87 %	90 %	88 %	91 %	90 %	95 %	92 %

C. REVUE DES ACTIVITÉS DANS CERTAINES INDUSTRIES

1. Le transport aérien

Les relations du travail et la négociation collective dans le secteur du transport aérien relèvent de la partie V du Code canadien du travail, laquelle s'applique aux transporteurs commerciaux de même qu'à de nombreuses entreprises qui offrent des services d'appoint aux transporteurs, tels le ravitaillement en carburant et l'entretien du matériel. Au cours de l'exercice financier 1985–1986, cette industrie a connu une période de changements constants, et les pressions économiques auxquelles elle a dû faire face se sont reflétées à la table de négociation.

Compliquées et difficiles, les négociations entre les transporteurs aériens et les syndicats étaient focalisées sur les mesures d'économie recherchées par les compagnies aériennes, comme la réduction ou le gel des salaires, l'abaissement des échelles salariales pour les nouveaux employés et l'augmentation des heures de travail. Du côté syndical, la sécurité d'emploi représentait un point tout aussi important à négocier.

En mars 1986, 53 000 personnes travaillaient dans le secteur du transport aérien et dans des entreprises offrant des services d'appoint. Malgré une faible hausse de l'emploi enregistrée dans cette industrie, le nombre d'emplois chez les grands transporteurs demeure inférieur à celui d'avant la récession économique de 1982. Les mises à pied considérables effectuées durant cet intervalle ont été attribuées à la diminution du trafic aérien occasionnée par la récession économique, ainsi qu'aux mesures d'économie mises en oeuvre par les transporteurs eux-mêmes pour demeurer concurrentiels dans le contexte de déréglementation des tarifs et des réseaux au Canada.

Dans l'industrie du transport aérien, 11 grands syndicats détiennent les droits de négociation pour quelque 32 000 travailleurs, y compris ceux des services d'appoint. Les syndicats de cette industrie sont généralement organisés en fonction des professions, c'est-à-dire qu'ils représentent les employés exécutant le même genre de travail dans un certain nombre de compagnies aériennes. Ainsi, l'Association canadienne des pilotes de lignes aériennes représente les pilotes, tandis que l'Association du personnel navigant des lignes aériennes canadiennes représente les équipages de bord (agents de bord, commissaires de bord et agents de cabines) de la majorité des transporteurs. D'autres syndicats représentent des catégories moins homogènes d'employés travaillant dans un secteur particulier du transport aérien. Par exemple, l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aéroastronautique (AIM), le plus grand syndicat de l'industrie, représente des ouvriers spécialisés qui s'occupent de l'entretien des appareils et de l'équipement, de la manutention des bagages et des marchandises, et qui remplissent d'autres fonctions directement liées au fonctionnement des aéronefs. L'Association canadienne des employés du transport aérien (ACETA), laquelle a fusionné avec le Syndicat international des travailleurs unis de l'automobile, de l'aérospatiale et de l'outillage agricole d'Amérique (TUA) en 1985, et la Fraternité des commis de chemin de fer, des lignes aériennes et de navigation, manutentionnaires de fret, employés de messageries et de gares représentent les travailleurs dont les fonctions ont trait surtout aux services à la clientèle comme les réservations de billets.

Au cours de l'année à l'étude, une grande partie de la charge de travail du SFMC a été consacrée aux différends survenus dans le secteur du transport aérien. Comme prévu, la déréglementation des tarifs et des réseaux au Canada a incité les sociétés aériennes à demander certaines concessions aux tables de négociation. Les efforts déployés par les syndicats pour contrer ces concessions ont créé un climat de négociation tendu.

Air Canada a eu fort à faire sur le plan des négociations. Un différend, amorcé l'année précédente, a opposé Air Canada et l'Association canadienne des employés du transport aérien (ACETA), laquelle représente 2 300 agents-vendeurs de billets, vendeurs et autres employés de services à la clientèle. Malgré l'intervention du commissaire-conciliateur Jack Chapman, nommé en février 1985, les parties n'ont pas réussi à s'entendre, et une grève a été déclenchée le 25 avril 1985. Le 21 mai suivant, lors d'une rencontre avec un médiateur nommé par le SFMC, les parties sont parvenues à conclure une entente, mettant ainsi fin à trois semaines de grève. La nouvelle convention collective est en vigueur jusqu'au 21 septembre 1986.

Un autre différend survenu au cours de l'année budgétaire précédente et qui s'est poursuivi au cours de la période à l'étude a opposé Air Canada et l'Association du personnel navigant des lignes aériennes canadiennes (APENAC). Les efforts déployés par un conciliateur et par le commissaire-conciliateur Francis Bairstow n'ont pas réussi à permettre aux parties de s'entendre, et le syndicat a déclenché une grève légale le 18 août 1985. Avec l'aide d'un médiateur du SFMC, le différend s'est finalement réglé le 24 septembre suivant, mettant ainsi fin à un arrêt de travail de six semaines. La nouvelle convention collective touche 3 200 agents de bord et viendra à expiration le 31 août 1987.

Le 22 septembre 1985, en présence du commissaire-conciliateur Martin Teplitsky, la société Air Canada et l'Association canadienne des pilotes de lignes aériennes sont arrivées à un accord. La nouvelle convention collective, rétroactive au 1er septembre 1984, est en vigueur jusqu'au 1er mars 1987 et touche environ 1 500 pilotes.

Le 17 octobre 1985, après le dépôt des recommandations du commissaire-conciliateur Carl Goldenberg, Air Canada a conclu une entente avec l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aéroastronautique, laquelle représente 8 000 ouvriers d'entretien et travailleurs au sol. La convention collective est en vigueur jusqu'au 31 juillet 1987.

Au mois de juillet 1985, des différends relativement complexes, opposant CP Air et la Fraternité des commis de chemin de fer et des lignes aériennes et de navigation, l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aéroastronautique (AIM) et l'Association du personnel navigant des lignes aériennes canadiennes (APENAC), se sont réglés sans arrêt de travail. Au cours des négociations directes qui ont suivi l'intervention d'un conciliateur, CP Air et les trois syndicats qui faisaient front commun ont signé trois conventions collectives visant quatre unités de négociation. Les 1 950 travailleurs au sol et les 340 employés de bureau représentés par l'AIM ont accepté les nouvelles conventions qui sont en vigueur jusqu'au 24 mai 1987 et au 21 juillet 1987 respectivement. La nouvelle convention collective touchant les 1 200 agents de bord représentés par l'APENAC viendra à expiration le 31 juillet 1987. Enfin, la convention collective entre CP Air et la Fraternité touchant 1 400 préposés aux ventes et aux passagers est en vigueur jusqu'au 19 juillet 1987.

Au cours de l'exercice financier, la Pacific Western Airlines a également été mêlée à de complexes négociations avec l'APENAC, l'AIM et l'ACETA. L'APENAC représentait 506 agents de bord, alors que l'AIM représentait 600 ouvriers d'entretien et l'ACETA, deux unités composées de 750 préposés à la clientèle, à l'entretien des passerelles et aux communications et de 15 commissaires. Les trois syndicats ont fait front commun et négocié simultanément avec l'employeur. Malgré les efforts de deux conciliateurs, aucun accord n'est intervenu entre les parties. Après que celles-ci eurent été informées que la conciliation prendrait fin, les trois syndicats ont déclenché une grève le 20 novembre 1985. Le différend a pris une nouvelle tournure en décembre 1985, lorsque le Conseil canadien des relations du travail (CCRT) a délivré une nouvelle ordonnance d'accréditation qui tenait compte de la fusion de l'ACETA et du Syndicat international des travailleurs unis de l'automobile, de l'aérospatiale et de l'outillage agricole d'Amérique (TUA). Le président des TUA, Robert White, s'est personnellement engagé dans les négociations, et le syndicat des TUA a

été le premier à conclure un accord avec la Pacific Western Airlines (PWA).

Cependant, déterminés à continuer d'appuyer les grévistes des deux autres unités de négociation, les membres des TUA ont refusé de retourner au travail. Dans une décision verbale, le CCRT déclarait cette grève illégale, étant donné l'existence d'un protocole d'entente ratifié; l'unité de négociation est retournée au travail à la fin de février. Entre-temps, deux médiateurs ont été nommés dans les différends opposant la PWA d'une part, et l'AIM et l'APENAC, d'autre part. Le 7 mars, en présence des médiateurs, l'AIM concluait un accord préliminaire avec la PWA; l'APENAC faisait de même le 13 mars.

Enfin, dans un cas de première convention collective, un différend de longue date entre la société Nordair et l'AIM représentant 35 employés de bureau et techniciens se poursuivait toujours à la fin de l'année budgétaire. Après l'intervention d'un conciliateur, le syndicat déclenchait, le 24 juin 1982, une grève légale à laquelle participaient les 140 membres originaux du syndicat. En décembre 1982, plus de la moitié des membres de l'unité de négociation étaient retournés au travail. Tout au long du conflit, de longues procédures furent entamées auprès du CCRT. Un certain nombre de demandes de révocation et d'accréditation ont été présentées par une association d'employés qui désirait remplacer l'AIM. Le 6 mars 1986, le CCRT rejetait la troisième demande de cet ordre, confirmant ainsi la compétence de l'AIM comme agent négociateur. Outre les demandes de révocation et d'accréditation, des plaintes de pratiques déloyales ont été déposées devant le CCRT, certaines alléguant le refus de négocier de bonne foi. Au 31 mars 1986, le SFMC continuait de suivre la situation, mais le conflit n'était toujours pas réglé.

2. *La radiotélédiffusion*

Aux fins des relations du travail, l'industrie de la radiotélédiffusion est entièrement régie par la partie V du Code canadien du travail. Elle se compose en grande partie de petites unités de négociation, le plus souvent indépendantes et limitées à une station, sauf pour ce qui est de Radio-Canada qui emploie 9 000 employés syndiqués.

L'industrie de la radiotélédiffusion compte 212 unités de négociation accréditées, dont 52 dans le secteur de la câblodistribution et 160 dans celui de la radio et de la télévision. C'est au Québec que le taux de syndicalisation est le plus élevé; on y dénombre 102 unités de négociation, dont 17 dans le secteur de la câblodistribution et 85 dans celui de la radiodiffusion et de la télédiffusion.

La majorité des travailleurs de l'industrie de la radiotélédiffusion sont représentés par l'un des trois syndicats suivants : le Syndicat canadien de la Fonction publique (SCFP), l'Association nationale des employés et techniciens en radiodiffusion ou le Syndicat des travailleurs et travailleuses en communication et en électricité du Canada (STCC).

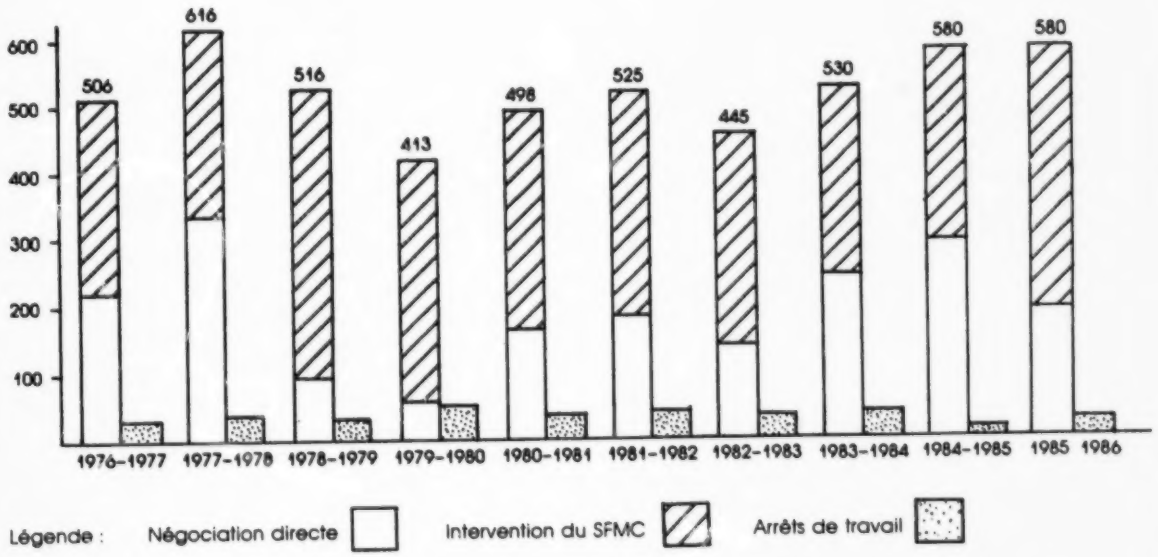
La plupart des unités de négociation éventuelles étant petites, il n'est pas étonnant qu'une grande partie des employés de cette industrie ne soient pas syndiqués.

Au cours de l'exercice 1985–1986, les négociations dans le secteur de la radiotélédiffusion ont été importantes; on a enregistré en effet 50 dossiers de négociation à travers le pays.

En décembre 1985, on a réglé un conflit de longue date entre la station de radio CHNC de New Carlisle (Québec) et le Syndicat des employés de CHNC. Les 12 employés de la station étaient en grève depuis octobre 1982. En juin 1985, les grévistes avaient occupé le bureau de circonscription du Premier ministre, à Baie-Comeau, pendant plusieurs heures en vue d'obtenir une intervention politique pour régler leur conflit. On a conseillé aux parties de consacrer leurs efforts à la négociation d'un règlement et, avec l'aide d'un médiateur du SFMC, elles sont parvenues à régler les points en litige. La nouvelle convention collective, ratifiée par les membres du syndicat le 9 décembre 1985, est en vigueur jusqu'au 8 décembre 1987.

Tableau 3

Aperçu du nombre de cas traités par le SFMC (exercices financiers 1976–1977 à 1985–1986)



Note : Le « nombre de cas du Service fédéral de médiation et de conciliation » comprend ceux réglés lors de négociations directes en plus de ceux où le SFMC est intervenu.

3. Les télécommunications

Au Canada, les réseaux téléphoniques vont des petites coopératives rurales, qui ne desservent que quelques clients, aux grands réseaux privés et gouvernementaux. Du plus petit au plus grand, ces réseaux ont tous le même objectif : offrir des services de télécommunication qui mettront leurs clients en rapport avec n'importe quel point du pays, de l'Amérique du Nord et de l'étranger.

Télécom Canada regroupe des réseaux canadiens de télécommunication qui couvrent plus de 7 000 kilomètres d'un océan à l'autre, y compris deux réseaux à micro-ondes. Télécom Canada comprend Télésat Canada et les neuf plus importantes sociétés de téléphone du pays, dont Bell Canada, la principale société de télécommunication du pays, et la British Columbia Telephone Company (B.C. Tel); ces deux dernières sociétés relèvent du Code canadien du travail pour ce qui a trait aux relations du travail.

Les sociétés Bell Canada et B.C. Tel sont réglementées par le Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes (CRTC). Outre les récentes décisions prises par le Conseil, décisions qui autorisent la concurrence directe, le contexte économique impose de nouvelles conditions de travail dans certains cas, une augmentation de la charge de travail ou des responsabilités dans d'autres, ainsi qu'une compression des effectifs. Ces impératifs économiques rendent les négociations collectives particulièrement difficiles dans cette industrie.

Un différend amorcé au cours de l'exercice précédent opposait la B.C. Tel et le Syndicat des travailleurs en télécommunications (STT). La convention collective touchant quelque 11 000 travailleurs d'usine, préposés au trafic et employés de bureau était venue à expiration le 31 décembre 1984. Après l'intervention d'un conciliateur, on a nommé M. Donald Munro comme commissaire-conciliateur pour venir en aide aux parties. M. Munro a déposé son rapport et ses recommandations le 22 juillet 1985, et les parties s'en sont servi comme base d'une nouvelle convention collective signée le 23 août. Cette convention prévoit la reconnaissance de l'autorité compétente en matière d'emploi ainsi qu'un mécanisme d'arbitrage pour régler les problèmes de rémunération des employés dont les responsabilités changent pendant la durée d'application de la convention. La nouvelle convention viendra à expiration le 31 décembre 1986.

4. Les sociétés d'État

Il existe quelque 61 sociétés d'État mises sur pied par le gouvernement canadien pour servir différents intérêts publics. Certaines offrent des biens ou des services directement au public sous une forme commerciale ou quasi commerciale. C'est le cas notamment d'Air Canada et de la Société Radio-Canada. D'autres, comme le Conseil économique du Canada, offrent des avis experts ou objectifs au gouvernement ou au public. D'autres encore, comme la Commission de contrôle de l'énergie atomique, remplissent des fonctions de réglementation.

En matière de relations du travail, la question de la compétence qui s'applique aux sociétés d'État demeure complexe, car certaines sont régies par la partie V du Code canadien du travail, tandis que d'autres ressortissent à la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique (LRTFP).

En mai 1985, le gouvernement a annoncé son intention d'examiner ses avoirs dans les sociétés d'État afin de se départir de celles qui ne servent plus l'intérêt public. La Société de transport du Nord limitée a été vendue en juillet 1985, et, en décembre de la même année, on a annoncé la vente de la société de Havilland et des Arsenaux canadiens.

Le ministre du Travail est membre du groupe de travail ministériel sur la privatisation; en plus de l'aider à s'acquitter de ses tâches à ce titre, le Service fédéral de médiation et de conciliation conseille les groupes de travail interministériels sur les questions liées à la privatisation et qui concernent les travailleurs.

Outre les différends touchant Air Canada, le CN et Via Rail dont il est fait mention ailleurs dans le présent ouvrage, un certain nombre d'autres sociétés d'État ont eu à négocier, en 1985–1986, en vertu de la partie V du Code canadien du travail.

Un différend amorcé pendant l'exercice précédent opposait l'Énergie atomique du Canada limitée (ÉACL) et la Société des ingénieurs professionnels et associés, laquelle représente 570 ingénieurs, scientifiques, bibliothécaires et relationnistes. Malgré les efforts d'un conciliateur, les parties ont été incapables de s'entendre et, le 15 mars 1985, le syndicat a déclenché une grève légale. Le 17 avril, les parties ont conclu un accord préliminaire grâce au concours du SFMC. L'entente, ratifiée par par les membres du syndicat le 23 avril 1985, viendra à expiration le 31 décembre 1986.

La Société canadienne des postes, société d'État établie par une loi du Parlement, a succédé au ministère des Postes. Elle a commencé ses activités le 16 octobre 1981. Outre son mandat principal — offrir le service postal de base par la collecte, la transmission et la livraison de messages, de renseignements, de fonds et d'objets tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du Canada — la loi exige de la Société canadienne des postes qu'elle soit financièrement indépendante.

Le service postal canadien est administré par le truchement de plus de 8 000 bureaux et succursales. On y compte quelque 62 000 employés syndiqués répartis dans 28 unités de négociation différentes. Parmi les syndicats les mieux connus se trouvent le Syndicat des postiers du Canada (SPC), l'Union des facteurs du Canada (UFC), l'Association canadienne des maîtres de poste et adjoints (ACMPA), et l'Association des officiers des postes du Canada (AOPC). Lorsque Postes Canada était un ministère, les relations du travail étaient régies par les dispositions de la LRTFP. En tant que société d'État, Postes Canada relève du Code canadien du travail.

À la suite des recommandations du comité chargé par le gouvernement d'examiner le mandat et la productivité de la Société canadienne des postes, celle-ci a été pressée d'améliorer son rendement dans un avenir rapproché. En novembre 1985, le comité rendait publiques une série de recommandations concernant le mandat de la Société. Réitérant que l'objectif premier de Postes Canada consiste à offrir un service fiable et constant qui satisfait à des normes minimales pour le courrier de première et de deuxième classes, le comité suggérait également qu'à défaut d'atteindre cet objectif et de devenir rentable d'ici à 1990, la privatisation de la Société devrait être envisagée. Il recommandait en outre que son exclusivité quant au courrier de première classe soit maintenue jusqu'en 1990. Après cette date, la prolongation de ce privilège serait tributaire de la capacité de la Société à offrir un service sûr et efficace et à atteindre l'indépendance financière.

Au cours de l'exercice, la Société a entrepris de simplifier son système de relations industrielles. Elle a demandé au Conseil canadien des relations du travail de réduire le nombre considérable d'unités de négociation pour le porter à un niveau plus maniable et ce, grâce à la révision des descriptions des unités de négociation. Cette initiative vise à réduire la possibilité d'arrêts de travail aussi bien que le temps passé à négocier avec les différents groupes syndicaux.

C'est donc dans ce climat que les négociations entre Postes Canada et un certain nombre de ses syndicats se sont déroulées au cours de l'exercice 1985–1986. On a demandé l'aide du SFMC pour le règlement de différends dans un certain nombre de cas, dont trois revêtent une importance particulière.

L'un de ces différends, amorcé au cours de l'exercice précédent, opposait Postes Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC), laquelle représente 1 800 manoeuvres spécialisés ou non et gens de métier. En avril 1985, après le dépôt du rapport du commissaire-conciliateur Victor Scott, le sous-ministre associé du Travail, M. Kelly, a entrepris une médiation intensive de cinquante-huit heures avec les parties. Ses efforts ont porté fruits puisque, le 11 avril 1985, les parties concluaient un protocole d'entente qui a ensuite été ratifié par les membres du syndicat.

Au cours de l'exercice à l'étude, Postes Canada a également négocié avec l'AFPC en vue du renouvellement de conventions collectives touchant 3 800 employés dans 15 unités de négociation. Les conventions collectives visant les 15 groupes de travailleurs venaient à expiration à différentes dates entre août 1984 et juin 1985. Les parties ont convenu d'adopter une formule de négociation en vue de conclure une entente-cadre. Les négociations directes et les efforts d'un conciliateur s'étant soldés par un échec, le ministre du Travail nommait M. Douglas Stanley commissaire-conciliateur le 3 janvier 1986. Malgré l'intervention de ce dernier, les parties ne sont pas parvenues à conclure une entente. Cependant, le 11 février 1986, immédiatement après le dépôt du rap-

port et des recommandations du commissaire-conciliateur, elles reprenaient les négociations directes. Un accord préliminaire a été conclu cette même journée et il a été ratifié par les membres du syndicat à la mi-mars. La nouvelle convention est en vigueur jusqu'au 31 décembre 1986.

Un important différend entre Postes Canada et l'Union des facteurs du Canada (UFC) a été réglé, au début de mars 1986, avec le concours du SFMC. La convention entre Postes Canada et l'UFC touchant plus de 20 000 employés préposés à la livraison du courrier venait à expiration le 31 décembre 1985. De nombreuses rencontres entre les parties ont eu lieu en présence d'un conciliateur, mais aucune entente n'a été conclue. Après la décision du Ministre de ne pas nommer de commissaire-conciliateur, décision qui laissait planer la menace d'une grève ou d'un lock-out, M. Kelly, sous-ministre associé du Travail, est intervenu comme médiateur. Les négociations se sont déroulées pendant quarante-huit heures sans interruption et ont abouti à la signature d'un protocole d'entente. La nouvelle convention viendra à expiration le 31 décembre 1986.

En 1954, le gouvernement créait l'Administration de la Voie maritime du Saint-Laurent, laquelle a été chargée de construire, d'administrer et d'entretenir la voie navigable connue sous le nom de Voie maritime du Saint-Laurent. Celle-ci relie les Grands Lacs et le fleuve Saint-Laurent pour former une voie navigable qui s'étend sur 3 700 km jusqu'au golfe Saint-Laurent et à l'Atlantique. La Voie maritime du Saint-Laurent proprement dite va de Montréal au lac Érié et comprend le canal Welland. Elle est divisée en deux régions administratives — la région est et la région ouest — et compte 13 écluses, 21 ponts mobiles et quatre ponts élevés. Deux écluses et 180 kilomètres de la voie maritime sont situés aux États-Unis et sont administrés par la Saint Lawrence Seaway Development Corporation. La voie maritime est ouverte d'avril à la mi-décembre.

Le minerai de fer et le blé sont les deux principales marchandises acheminées sur la voie maritime, et la circulation à deux sens, le blé vers l'aval et le minerai de fer vers l'amont, est de toute première importance non seulement pour l'économie de la région des Grands Lacs, mais pour l'ensemble de l'Amérique du Nord. Le minerai de fer est transporté des centres miniers du Labrador et du Québec vers des aciéries situées à Hamilton et, via le canal Welland, vers d'autres situées sur les rives du lac Érié. Les mêmes navires sont ensuite utilisés pour transporter, de Lakehead aux ports du bas Saint-Laurent, le blé destiné à la consommation nationale ou qui doit être transbordé à bord de long-courriers en direction de l'Europe et d'autres régions du monde. En 1985, le trafic tant vers l'est que vers l'ouest a connu une baisse, avec une chute de 30 % dans les livraisons de céréales et de 28 % dans celles du minerai de fer.

L'Administration de la Voie maritime du Saint-Laurent emploie 1 156 personnes, dont 1 029 sont membres d'unités de négociation accréditées. Il y a quatre unités de négociation, dont trois sont représentées par la Fraternité canadienne des cheminots, employés des transports et autres ouvriers (FCET), et la quatrième, par l'Alliance de la Fonction publique du Canada.

Au cours de l'exercice à l'étude, l'Administration de la Voie maritime du Saint-Laurent a été mêlée à un certain nombre de différends majeurs, dont le plus important l'opposait à la FCET représentant 950 travailleurs opérationnels et ouvriers d'entretien et 90 employés de bureau du siège social. Ce différend risquait de créer de sérieux problèmes, puisqu'une grève en période de pointe de navigation et avant la fermeture de la voie maritime aurait pu avoir de fâcheuses répercussions sur les relations canado-américaines. Les deux conventions collectives sont venues à expiration le 31 décembre 1984, et, comme par le passé, les deux syndicats ont mené des négociations conjointes. Après trois mois de négociations directes qui ont débuté le 15 janvier 1985, les parties ont convenu de demander l'aide d'un conciliateur.

La conciliation a permis de régler tous les points en litige, sauf la question des salaires. Par suite

de la décision du Ministre de ne prendre aucune mesure quant au différend, les parties ont acquis le droit de grève et de lock-out le 5 septembre 1985. Le 26 septembre suivant, un médiateur était nommé. La médiation s'est révélée infructueuse et les pourparlers entre les parties ont encore une fois été interrompus à cause de la question des salaires. Le 8 octobre 1985, M. Bill McKnight, alors ministre du Travail, convoquait les comités de négociation de chacune des parties à Ottawa pour rencontrer le sous-ministre associé du Travail, M. W.P. Kelly, dans le but de tenter d'éviter une interruption de la navigation sur le fleuve Saint-Laurent. Avec le concours de M. Kelly, une entente a été conclue dès le 10 octobre, et de nouvelles conventions collectives d'une durée de deux ans ont été signées. Venant à expiration le 31 décembre 1986, elles prévoient des augmentations de 4 % pour chaque année du contrat ainsi qu'une amélioration des dispositions portant sur la santé et le bien-être.

Par ailleurs, l'Administration de la Voie maritime du Saint-Laurent et la FCET, représentant 90 surveillants dans les divisions du génie, de l'entretien et des services administratifs, sont arrivées à une entente au stade de la conciliation. Les modalités de cette entente équivalent à celles contenues dans les conventions entérinées par le groupe des travailleurs opérationnels, des ouvriers d'entretien et du personnel du siège central.

5. La manutention du grain

Le Canada, l'un des plus importants producteurs de céréales du monde, se classe au sixième rang pour la production de blé et au cinquième pour la production de céréales secondaires. La position élevée du Canada parmi les pays producteurs et exportateurs de céréales est attribuable au rôle important qu'il joue sur le marché de l'exportation du blé, où il se trouve en deuxième place après les États-Unis, avec 17 % du commerce mondial.

Pour l'année culturale terminée le 31 juillet 1985, les exportations canadiennes de céréales s'élevaient à 24,4 millions de tonnes, une baisse marquée par rapport aux records établis au cours des cinq dernières années. Une grave sécheresse dans les provinces productrices et la concurrence féroce des marchés internationaux sont les principales causes de cette baisse. La chute des prix mondiaux des céréales et la baisse des exportations, conjuguées aux mises à pied dans le secteur de la manutention du grain, ont créé un climat difficile pour la négociation collective dans cette industrie.

La négociation collective dans l'industrie de la manutention du grain relève surtout de la partie V du Code canadien du travail, même si certaines fonctions liées au traitement du grain, comme l'inspection, la pesée et l'échantillonnage, sont remplies par des travailleurs employés directement par le gouvernement fédéral, lesquels négocient aux termes des dispositions de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique.

Le grain canadien exporté sur les marchés mondiaux passe par les élévateurs-terminus, où il est lavé, classé et certifié. Les élévateurs-terminus sont situés sur la côte ouest — au port de Vancouver et à Prince-Rupert en Colombie-Britannique — et dans l'est du Canada — à Thunder Bay (Ontario). De Thunder Bay, le grain est acheminé directement vers les marchés mondiaux par les long-courriers et il est transporté à des élévateurs de transbordement situés le long de la Voie maritime du Saint-Laurent et de la côte atlantique, où il est entreposé et d'où il sera ultérieurement expédié. Des élévateurs-terminus sont également situés au port de Churchill (Manitoba).

Dans l'ouest du Canada, les élévateurs à grains sont exploités par la B.C. Terminal Elevator Operators Association, regroupement de six exploitants d'élévateurs à grains. Les membres de l'association emploient 800 manutentionnaires représentés par la section locale 333 du Syndicat des travailleurs du grain. Le nouvel élévateur-terminus de Prince-Rupert (C.-B.), automatisé et à grande capacité, est exploité par la société Prince Rupert Grain Ltd., un consortium

de six compagnies de manutention du grain, lequel négocie également avec la section locale 333 du Syndicat des travailleurs du grain.

À Thunder Bay, les élévateurs à grains sont exploités par six compagnies qui forment la Lakehead Terminal Elevators' Association et emploient 1 500 manutentionnaires représentés par la section locale 650 de la Fraternité des commis de chemins de fer et des lignes aériennes et de navigation, manutentionnaires de fret et employés de messageries et de gares. Les élévateurs à grains du port de Churchill (Manitoba) sont administrés par Ports Canada, qui est partie à une convention collective avec l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC).

Dans les ports situés le long de la Voie maritime du Saint-Laurent et de la côte atlantique, les travailleurs des élévateurs à grains sont représentés par un certain nombre de syndicats, dont la Confédération des syndicats nationaux (CSN), l'Association internationale des débardeurs et l'AFPC. Les employeurs de ces élévateurs de transbordement comprennent la Société du port de Montréal, la Sorel Elevators Ltd., la Bunge of Canada Ltd., les Silos Port-Cartier et la Société du port de Halifax.

Des conventions collectives s'appliquent également aux gestionnaires des élévateurs et à leurs adjoints qui exploitent les élévateurs de l'intérieur du pays appartenant à la Manitoba Pool Elevators et à la Saskatchewan Wheat Pool et qui sont représentés par le Syndicat des services du grain.

L'intervention d'un médiateur du SFMC a permis de régler un différend qui avait débuté pendant l'exercice précédent et qui opposait la Sorel Elevators Ltd. et le Syndicat national des employés des élévateurs à grain de Sorel. Après des séances de conciliation, l'unité de négociation représentant 32 manutentionnaires du grain a déclenché une grève le 28 août 1984. Les parties en sont arrivées à un accord préliminaire en janvier 1985, mais elles ont été incapables de s'entendre sur un protocole de retour au travail. Le syndicat posait comme condition préalable à la négociation d'un protocole de retour au travail que cinq travailleurs licenciés pendant la grève soient réembauchés, et c'est sur ce point qu'achoppait le règlement du différend. En mars 1985, le Ministre autorisait chacune des parties à porter plainte devant le CCRT pour pratiques déloyales liées à la négociation. Le Conseil a déterminé que l'attitude du syndicat était contraire à l'intérêt public et il lui a ordonné de retourner à la table de négociation sans exiger que les cinq employés licenciés soient réembauchés comme condition préalable au retour au travail. Les négociations ont repris sous les auspices d'un médiateur du SFMC, mais elles ont été difficiles. Un accord préliminaire est intervenu le 3 mai 1985, mais il a été rejeté par les membres du syndicat. Le médiateur a convoqué les parties à d'autres rencontres et, le 22 juin 1985, les parties ont conclu un autre accord préliminaire. La nouvelle convention viendra à expiration le 31 décembre 1987.

M. Bill McKnight, alors ministre du Travail, a joué un rôle de premier plan dans le règlement d'un différend important entre la B.C. Terminal Elevator Operators' Association et la section locale 333 du Syndicat des travailleurs du grain. Le 9 avril 1985, le commissaire-conciliateur, M. Vincent Ready, déposait son rapport. En mai, les parties ayant acquis le droit de grève et de lock-out, le Ministre et le sous-ministre associé du Travail, M. Kelly, ont rencontré les parties séparément. D'autres séances de médiation ont eu lieu sous les auspices du Ministre le 29 mai; le 31 mai, les parties entérinaient une nouvelle convention collective qui touche quelque 800 manutentionnaires du grain et qui viendra à expiration le 31 décembre 1986.

Un troisième conflit dans l'industrie de la manutention du grain s'est poursuivi pendant toute l'année budgétaire. Il s'agit de celui opposant la Prince Rupert Grains Ltd. et la section locale 333 du Syndicat des travailleurs du grain. Les négociations en vue du renouvellement de la

convention collective ont été compliquées par l'introduction d'un nouvel élévateur à grains, le PRG II, pour remplacer celui qui était déjà en place, le PRG I. Le nouvel élévateur, des plus perfectionnés, peut augmenter fortement la production, mais il bouleverse aussi les besoins en main-d'œuvre. En décembre 1984, le CCRT déterminait que l'ouverture du nouveau terminus (PRG II) constituait un changement technologique et que le syndicat était en droit de représenter aussi bien les travailleurs du PRG II que ceux du PRG I. En rendant sa décision, le Conseil ne faisait aucune recommandation concernant la question des employés inclus et exclus de l'unité de négociation, précisant que cette question devait d'abord être examinée par les parties. Le Conseil se réservait cependant le droit d'aborder ce point si les parties ne parvenaient pas à s'entendre. En février 1985, le commissaire-conciliateur Vincent Ready a été nommé pour venir en aide aux parties, mais, en dépit de ses efforts, ces dernières ont été incapables d'en arriver à une entente. Le commissaire-conciliateur a déposé son rapport le 31 janvier 1986. En février, le syndicat se tournait vers le Conseil pour régler toutes les questions en litige, dont la dotation en personnel du centre de grains, la question de savoir si le personnel de sécurité du PRG II devait continuer à faire partie de l'unité de négociation, les indemnités de départ et les questions en suspens touchant la classification et les échelles salariales. Le 20 mars 1986, le SFMC nommait un conciliateur pour aider les parties à régler leur différend mais à la fin de l'exercice, le conflit n'était toujours pas réglé.

6. Le débardage

Au Canada, les entreprises de débardage exercent leurs activités dans quatre principaux secteurs géographiques : sur la côte ouest, dans les Grands Lacs, le long de la Voie maritime du Saint-Laurent et dans les Maritimes. Les sociétés de chargement et de déchargement et d'autres entreprises de débardage sont, pour la plupart, regroupées en associations d'employeurs pour les fins de la négociation collective. L'Association des employeurs maritimes constitue le principal employeur des débardeurs de l'est du Canada, dont ceux qui travaillent dans les ports des Grands Lacs. L'Association représente les armateurs, les exploitants de navires et leurs agents, les entrepreneurs indépendants qui offrent des services de chargement et de déchargement des navires, les exploitants d'installations terminales de conteneurs et enfin, les particuliers, sociétés et entreprises qui emploient des travailleurs mais qui n'entrent pas dans les trois premières catégories.

L'Association des employeurs maritimes a 19 conventions collectives dans neuf ports, lesquelles visent différentes professions comme les débardeurs, les contrôleurs, les préposés aux gréements, les surveillants et les traceurs en charpentes. Parmi les plus grandes unités de négociation se trouvent celles qui représentent les débardeurs des ports de Montréal, de Halifax et de Saint John (N.-B.).

La British Columbia Maritime Employers Association (BCMEA), laquelle regroupe des employeurs appartenant aux mêmes catégories que ceux de l'Association des employeurs maritimes, représente les compagnies de la côte ouest. Tout comme l'Association des employeurs maritimes, la BCMEA exerce des pressions politiques et cherche à promouvoir le commerce international, en plus de s'occuper de négociation collective.

La négociation collective dans l'industrie canadienne du débardage touche deux principaux syndicats, le Syndicat international des débardeurs et magasiniers (SIDM), lequel représente environ 2 850 débardeurs et 1 500 débardeurs occasionnels dans onze ports de l'ouest du Canada, et l'Association internationale des débardeurs (AID), qui représente environ 2 500 travailleurs employés par les membres de l'Association des employeurs maritimes dans neuf ports de l'est du Canada.

Au cours de l'exercice, un certain nombre de différends survenus dans cette industrie ont nécessité l'aide du SFMC.

Le 6 novembre 1985, la médiation fournie par le SFMC a permis de régler un différend majeur entre CN Marine et la section locale 1259 de l'Association internationale des débardeurs (AID). La convention collective touchant 100 dockers qui s'occupent des transbordeurs entre la Nouvelle-Écosse et Terre-Neuve est venue à expiration le 31 décembre 1984. Malgré le concours d'un conciliateur, les parties ont été incapables de conclure une entente et le 19 juillet 1985, le commissaire-conciliateur Charles O'Connell était chargé du différend. Il a déposé son rapport le 28 octobre 1985. Le 5 novembre suivant, alors que les parties avaient acquis le droit de grève et de lock-out, le SFMC nommait un médiateur pour aider encore les parties dans leurs négociations. C'est en présence du médiateur que les parties ont réussi à conclure un accord préliminaire qui a ensuite été ratifié par les débardeurs. La nouvelle convention viendra à expiration le 31 décembre 1986.

Au cours de l'exercice, deux autres différends ont opposé l'Association des employeurs maritimes et deux sections locales de l'AID.

En février 1985, un conciliateur était chargé d'un différend entre l'Association des employeurs maritimes de Halifax et la section locale 269 de l'AID. La convention collective touchant 658 débardeurs venait à expiration le 31 décembre 1984. En juillet 1985, au cours d'une séance de conciliation, les parties entérinaient un accord préliminaire qui a par la suite été accepté par la grande majorité de l'unité de négociation. La nouvelle convention est en vigueur jusqu'au 31 décembre 1987.

Au cours de l'exercice 1985–1986, l'Association des employeurs maritimes a également été mêlée à un différend avec la section locale 273 de l'AID dans le port de Saint John (N.-B.). Malgré les efforts d'un conciliateur, les parties ont été incapables de régler leur différend et le 22 novembre 1985, M. Douglas Stanley a été nommé commissaire-conciliateur pour leur venir en aide. Au mois de décembre suivant, lors d'une rencontre avec les parties, le commissaire Stanley est parvenu à arrêter les modalités d'un accord préliminaire. La convention, qui a été ratifiée par les 565 débardeurs, est en vigueur jusqu'au 31 décembre 1987.

7. Le forage off-shore

L'exploration pétrolière off-shore dans l'est du Canada a débuté dans les années 60, et une importante découverte a été faite dans le gisement Hibernia, au large de Terre-Neuve, en 1979.

Depuis le début des années 80, certaines mesures ont été prises en vue de syndiquer les travailleurs de l'industrie pétrolière off-shore. Plusieurs unités de négociation représentant les employés des navires de ravitaillement ont été accréditées et des conventions collectives ont été signées pour la première fois. La seule plateforme de forage dont les travailleurs sont syndiqués est la SEDCO-710 qui appartient à la Sedpex Inc. de Saint-Jean (Terre-Neuve).

Le SFMC est intervenu, sur demande, afin d'aider la Sedpex Inc. et le Syndicat international des marins canadiens (SIMC) à signer une première convention collective touchant 65 ouvriers d'entretien de la SEDCO-710. Le 19 juillet 1985, le CCRT accréditait l'unité de négociation, et deux demandes de révision étaient immédiatement déposées, l'une par l'employeur et l'autre par un travailleur qui prétendait parler au nom d'une majorité de travailleurs de l'unité de négociation. Le 31 août 1985, un conciliateur était chargé du différend, mais il a été impossible de fixer un calendrier de rencontres en raison des affaires dont était saisi le Conseil. Le 19 novembre 1985, le CCRT rejetait les demandes de révocation, confirmant ainsi la compétence du SIMC comme agent négociateur. Avec l'aide d'un conciliateur, on a entamé des pourparlers à la fin de décembre, mais au 31 mars 1986, les parties cherchaient encore, par le truchement de la conciliation, à établir les modalités d'une convention.

Tableau 4

Journées-personnes non travaillées en raison de grèves et de lock-out dans les secteurs de compétence fédérale (exercice financier 1985–1986)

	Nombre de différends*	Nombre d'arrêts de travail*	Journées-personnes non travaillées
Transport aérien	51	12	395 040
Banques	20	2	72 472
Radiotélédiffusion	50	5	56 932
Télécommunications	6	—	—
Sociétés d'État	15	2	10 082
Manutention du grain	16	2	4 775
Débardage	18	—	—
Transport maritime	47	1	7
Mines	17	2	12 655
Chemins de fer	10	—	—
Transport routier	125	2	13 491
Divers	16	—	—

*Comprend les différends en cours ou les arrêts de travail reportés de l'exercice financier 1984–1985.

8. Les employés du Parlement

À la fin de 1983, un certain nombre de syndicats ont présenté au Conseil canadien des relations du travail des demandes pour représenter les employés de la colline parlementaire. Après avoir étudié la question, le Conseil s'est déclaré compétent à traiter les demandes et il a commencé à examiner l'à-propos des unités de négociation.

Le 30 avril 1985, le président du Conseil privé déposait le projet de loi C-45 à la Chambre des communes; ce projet visait l'établissement d'un cadre législatif adapté au contexte parlementaire pour la négociation collective. Intitulé Loi sur les relations de travail au Parlement, ce projet de loi était modelé d'après la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, sauf qu'il ne comportait aucun droit de grève. Tous les différends qui ne se régleraient pas par la négociation collective seraient soumis à l'arbitrage obligatoire.

Le Conseil canadien des relations du travail a indiqué qu'il remettait à plus tard sa décision concernant les demandes d'accréditation; cependant, après avoir pris connaissance d'une demande de révision présentée par l'Association nationale des employés et techniciens en radiodiffusion, lors d'une session plénière en novembre 1985, le Conseil déterminait qu'il n'y avait aucune raison de retarder la décision concernant les demandes d'accréditation. Le 4 novembre, le CCRT déposait donc des ordonnances accréditant quatre unités de négociation au nom des employés du Parlement : une unité représentant 608 employés généraux de la Chambre des communes, une unité représentant 162 agents de sécurité de la Chambre des communes, une unité représentant 162 techniciens et employés de reliure et une unité représentant 50 recherchistes de la bibliothèque du Parlement. En février 1986, le Conseil accréditait une cinquième unité représentant 59 techniciens affectés à la diffusion des débats de la Chambre des communes.

Les syndicats ont entrepris de mettre en œuvre les droits de négociation accordés par le CCRT. En janvier 1986, ils demandaient au ministre du Travail de nommer un conciliateur pour les aider à régler leur différend et de les autoriser à porter plainte devant le CCRT pour des pratiques présumées déloyales de la part de l'employeur. Sous la menace d'une ordonnance du tribunal l'enjoignant de donner suite à la demande, le ministre du Travail a accordé la conciliation. Un conciliateur a rencontré les parties une première fois en février. À la fin de l'année budgétaire, les séances de conciliation se poursuivaient, tout comme les procédures devant la Cour d'appel et l'étude du projet de loi C-45 au Parlement.

9. Les chemins de fer

Les chemins de fer qui ont été déclarés d'intérêt national, ainsi que ceux qui relient une province à une autre ou dont le réseau déborde les frontières d'une province donnée, relèvent de la compétence fédérale en matière de relations du travail.

Au Canada, 31 sociétés ferroviaires emploient environ 94 000 travailleurs; près de la moitié de ces entreprises sont des filiales de sociétés américaines qui desservent les deux pays. Les chemins de fer de classe I, soit le Canadien national, le Canadien pacifique et Via Rail, représentent 90 % des recettes, des dépenses et de l'emploi reliés au fonctionnement de l'industrie. En 1984, les revenus, recettes et dépenses d'exploitation des chemins de fer s'élevaient à 7,6 milliards de dollars, et la masse salariale à 2,9 milliards de dollars.

Environ 80 % des travailleurs de chemins de fer sont syndiqués. Un peu moins de 20 % de tous les travailleurs remplissent des fonctions directement reliées au fonctionnement des trains (conducteurs, hommes de trains, etc.); environ les deux tiers remplissent des fonctions non opérationnelles (commis de bureau, techniciens et préposés à l'entretien des voies ferrées et du

matériel); le reste se compose des cadres et d'un petit groupe de travailleurs non syndiqués. Même s'il existe environ 120 conventions collectives entre les syndicats et les grandes sociétés ferroviaires, la négociation se fait surtout de façon globale.

Par le passé, les négociations ont été menées suivant différents scénarios, et il est même arrivé à quelques reprises que les syndicats représentant les travailleurs opérationnels et non opérationnels, ainsi que les ouvriers d'atelier, aient fait front commun. La structure de négociation dans l'industrie ferroviaire comprend les négociations multipartites (multisyndicales et multipatronales) et les négociations entre des compagnies et des syndicats individuels.

À l'échelle nationale, les négociations dans l'industrie ferroviaire, y compris celles qui touchent le Canadien national, le Canadien pacifique et leurs filiales, ont fait intervenir cinq grandes unités de négociation :

1) le groupe des travailleurs non opérationnels, lequel compte 30 000 membres et regroupe les quatre syndicats suivants : la Fraternité des cheminots, employés des transports et autres ouvriers (FCET); la Fraternité des commis de chemins de fer et des lignes aériennes et de navigation, manutentionnaires de fret, employés de messageries et de gares; la Fraternité des préposés à l'entretien des voies et le Syndicat canadien des signaleurs et des employés des communications;

2) le groupe des ouvriers d'atelier, lequel compte 20 000 membres et regroupe les huit syndicats suivants : la Fraternité internatinale des chaudronniers, constructeurs de navires en fer, forgerons, foreurs et aides; la Fraternité des wagonniers de chemins de fer des États-Unis et du Canada; la Fraternité internationale des ouvriers en électricité; l'Association internationale des machinistes et travailleurs de l'aéroastronautique (AIM); l'Association internationale des travailleurs du métal en feuilles; l'Association unie des compagnons et apprentis de l'industrie de la plomberie et de la tuyauterie des États-Unis et du Canada; l'Union internationale des mouleurs et travailleurs associés; la Fraternité internationale des chauffeurs et huileurs;

3) la Fraternité internationale des ingénieurs de locomotives, qui compte 4 000 membres;

4) les Travailleurs unis des transports (TUT), qui comptent 10 500 membres;

5) le Syndicat des contrôleurs de circulation ferroviaire du Canada, qui compte 2 000 membres.

Chez Via Rail, quelque 3 650 travailleurs sont représentés par la FCET dans deux unités de négociation : les travailleurs sédentaires et les employés des services dans les trains.

En 1985–1986, chaque grande convention collective de l'industrie ferroviaire a été renégociée. Comme prévu, les négociations ont été difficiles et rendues plus ardues par le démantèlement des Syndicats associés des chemins de fer, coalition regroupant 15 syndicats liés par un accord mutuel. Lorsque cette coalition fonctionne, les négociations de grande portée peuvent se faire autour d'une ou de deux tables communes. Avec son démantèlement, chaque différend a dû être négocié séparément pour chaque société ferroviaire. Le non-règlement d'un seul différend aurait pu entraîner la suspension des activités de l'une ou l'autre des grandes sociétés, voire des deux. Outre le démantèlement précité, un autre facteur est venu compliquer davantage la situation. Le Canadien national et le Canadien pacifique, qui avaient toujours négocié conjointement, ont convenu de négocier chacun de son côté. Les différends survenus dans le secteur ferroviaire ont exigé beaucoup des ressources du SFMC au cours de l'exercice financier; mais au 31 mars 1986, toutes les grandes conventions collectives avaient été renouvelées sans arrêt de travail.

En ce qui concerne les différends amorcés au cours de l'exercice financier précédent, le CN et le CP ont été mêlés à une série de négociations difficiles avec des syndicats représentant les travailleurs non opérationnels et les ouvriers d'atelier. Les conventions collectives de ces groupes étaient venues à expiration le 31 décembre 1984. En février 1985, on a nommé un conciliateur pour venir en aide aux parties.

Grâce à l'intervention du conciliateur, le CN et le CP et leurs travailleurs non opérationnels sont arrivés à une entente le 3 mai et le 24 mai respectivement. Les nouvelles conventions collectives, ratifiées par les membres des syndicats les 12 juin et 4 juillet 1985, sont en vigueur jusqu'au 31 décembre 1986.

Pour ce qui est des différends avec les syndicats représentant les ouvriers d'atelier, l'intervention d'un conciliateur n'a pas réussi à régler les points en litige. Le 30 août 1985, le commissaire-conciliateur Jack Chapman a été nommé. Les parties se sont rencontrées en sa présence pendant les mois de septembre, d'octobre et de novembre. Juste avant que le commissaire-conciliateur soumette son rapport, la Fraternité des wagonniers de chemins de fer, laquelle représente 46 % des ouvriers d'atelier, s'est retirée du conseil syndical et a conclu des ententes séparées avec le CN et le CP. Les conventions signées avec les wagonniers sont en vigueur jusqu'au 31 décembre 1986. Le 23 décembre 1985, le commissaire-conciliateur, M. Chapman, déposait son rapport devant les parties; ces dernières obtenaient alors le droit légal de décréter un arrêt de travail le 31 décembre 1985. Le CN et le CP ont repris les négociations directes avec les autres syndicats représentant les ouvriers d'atelier et des accords préliminaires ont été conclus à la mi-février. Les nouvelles conventions collectives ont été ratifiées par les syndiqués avant la fin de mars 1986 et sont elles aussi en vigueur jusqu'au 31 décembre 1986.

Au cours de l'exercice à l'étude, le CP a également été mêlé à des négociations avec les Travailleurs unis des transports (TUT) et la Fraternité internationale des ingénieurs de locomotives. Les conventions collectives de ces deux groupes avaient pris fin le 31 décembre 1984. Dans les deux cas, un conciliateur a été nommé en juillet 1985. Le 22 septembre 1985, lors d'une rencontre avec le conciliateur, le CP et les TUT arrivaient à un accord touchant les 5 000 chefs de train, bagagistes, serre-freins, freineurs, agents de manœuvre, chefs de triage et aiguilleurs. Le 10 octobre 1985, le conciliateur a réussi à amener le CP et la Fraternité à renouveler la convention collective touchant 1 750 conducteurs de locomotives. Les deux conventions, celle des TUT et celle de la Fraternité, ont été ratifiées par les membres et viendront à expiration le 31 décembre 1986.

Le CN a également négocié avec les TUT et la Fraternité au cours de 1985–1986.

Le 1er novembre 1985, au cours d'une rencontre avec le conciliateur nommé par le SFMC, le CN et les TUT arrivaient à un accord qui touche les 6 600 hommes de train du réseau et qui est en vigueur jusqu'au 31 décembre 1986.

Le 7 janvier 1986, 2 300 conducteurs de locomotives représentés par la Fraternité ont ratifié une entente avec le CN, laquelle avait été conclue avec l'aide d'un conciliateur. La nouvelle convention viendra elle aussi à expiration le 31 décembre 1986.

En raison des concessions demandées par Via Rail à ses employés des services dans les trains, pour ce qui concerne la dotation des équipages, les heures de travail et les garanties, les négociations avec les deux grandes unités de négociation représentées par la FCET ont été difficiles et ardues. Les conventions collectives touchant quelque 1 200 travailleurs sédentaires et employés des services dans les trains sont venues à expiration le 31 décembre 1984, et le SFMC a nommé un conciliateur pour s'occuper des deux différends le 1er mai 1985. Un protocole d'entente a été conclu en juillet grâce à l'intervention du conciliateur. Les travailleurs sédentaires ont ratifié le protocole, et une convention collective a été signée en octobre.

L'unité des employés des services dans les trains a rejeté ce protocole, puis un second déposé en novembre 1985.

Au début de 1986, alors que Via Rail s'apprêtait à mettre en œuvre les conditions de travail contenues dans le protocole rejeté, la FCET prenait un vote de grève. Cependant, le syndicat n'a pas obtenu les deux tiers des votes nécessaires au déclenchement d'une grève, comme le prévoit sa constitution, et le 6 mars 1986, il a signé une nouvelle convention collective avec Via Rail. Les deux contrats viendront à expiration le 31 décembre 1986.

10. Le camionnage

Le camionnage est un élément essentiel de l'infrastructure des transports canadiens. L'industrie du camionnage pour le compte d'autrui représente environ 45 % des recettes d'exploitation des transporteurs canadiens. En comparaison, le transport ferroviaire représente 40 % de ces recettes, le transport maritime, 12 % et le transport aérien, 3 %. En 1985, les divers secteurs du camionnage au Canada employaient environ 98 600 travailleurs canadiens. Plusieurs d'entre eux travaillent pour de petites entreprises et ne sont pas syndiqués.

Par rapport aux autres branches de l'industrie des transports, le taux de syndicalisation est relativement faible dans le secteur du camionnage. Environ 350 conventions collectives touchant quelque 35 000 travailleurs sont régies par la partie V du Code canadien du travail en ce qui a trait aux relations industrielles. Les autres travailleurs de l'industrie relèvent des différentes administrations provinciales.

Le syndicat le plus important de cette industrie est la Fraternité internationale d'Amérique des camionneurs, chauffeurs, préposés d'entrepôts et aides (appelée ci-après « les Camionneurs »), laquelle compte environ 20 000 membres. La Fraternité canadienne des cheminots, employés des transports et autres ouvriers (FCET) suit, avec environ 6 300 membres de cette industrie. Du côté patronal, la négociation se faisait jusqu'à tout récemment par le truchement de grandes associations en Ontario, au Québec et en Colombie-Britannique, mais ce front commun s'est considérablement effrité au cours des années 80.

En Ontario, le Motor Transportation Industrial Relations Bureau (MTIRB) constitue la principale association d'employeurs. À une certaine époque, elle représentait environ 40 entreprises. Aujourd'hui, elle compte moins de 15 membres. En Ontario, tout comme dans le reste du pays, les entreprises de camionnage ont assez peu recours à la négociation multipartite, préférant plutôt négocier par petites unités.

Le Transport Relations Bureau, qui représente quelque 130 entreprises de la Colombie-Britannique aux fins de la négociation collective, a cessé d'exister en juin 1984, ne laissant aucun organisme central de camionnage en Colombie-Britannique. Par conséquent, le nombre de négociations dans cette province a considérablement augmenté.

La section québécoise du MTIRB a cessé d'exister en 1982 et elle a été remplacée par deux nouvelles associations. L'Association des routiers du Québec, qui est la principale association constituée aux fins de la négociation collective, représente environ 60 entreprises. L'Association du camionnage du Québec inc. représente environ 21 sociétés de transport qui desservent surtout la région de Montréal et qui, de ce fait, relèvent du Code du travail du Québec pour ce qui est des relations industrielles.

Au cours de l'année budgétaire 1985–1986, l'intervention du SFMC a permis de régler 125 différends dans l'industrie du camionnage.

Parmi les principaux différends, on compte celui opposant le MTIRB (Ontario) et les sections locales 91, 141, 879, 880 et 938 des Camionneurs. Les parties tentaient de renouveler deux conven-

tions collectives, l'Ontario Freight Agreement et la Maintenance Agreement, qui venaient à expiration le 30 septembre 1985. Après des négociations directes infructueuses, les parties ont demandé la conciliation au Ministre. Un conciliateur a été nommé le 15 août 1985 et, avec son aide, un accord préliminaire est intervenu le 30 août. La nouvelle convention collective a été ratifiée par les 3 500 chauffeurs et ouvriers d'entretien et viendra à expiration le 30 septembre 1988.

Au cours de l'exercice à l'étude, la société CP Express et Transport a également eu fort à faire sur le plan de la négociation collective, ayant été mêlée à trois séries de négociations avec la Fraternité des commis de chemins de fer et des lignes aériennes et de navigation, manutentionnaires de fret, employés de messageries et de gares (FCCFLAN). Le 17 avril 1985, on a nommé un conciliateur dans les différends opposant la Fraternité d'une part, et la CP Express et Transport (CPET), Systèmes de vrac (une division de CP Express) et Livraison canadienne de colis (Canpar — une division de CP Express), d'autre part.

La convention collective entre la CPET et la Fraternité visant 3 208 chauffeurs et magasiniers est venue à expiration le 31 décembre 1984. En présence d'un conciliateur, les parties se sont entendues sur les modalités d'un renouvellement et la convention a été ratifiée par les membres du syndicat le 10 juillet 1985. Elle est en vigueur jusqu'au 31 décembre 1987.

Au cours de l'exercice financier, un autre conflit opposant la Canpar et la Fraternité représentant une unité nationale de 1 090 chauffeurs et dockers a aussi été réglé. En juin 1985, pendant une séance de conciliation, les parties sont arrivées à un accord préliminaire qui fut toutefois rejeté par les membres de l'unité de négociation. Les pourparlers ont repris en présence du conciliateur, mais aucun progrès n'ayant été enregistré, le conciliateur s'est retiré du dossier. Malgré l'impasse de la conciliation, le syndicat a décidé de soumettre les dernières offres patronales à un autre vote où il demandait aussi un mandat de grève dans l'éventualité d'un rejet. Le 17 septembre 1985, l'entente fut ratifiée par les membres du syndicat. La convention collective est en vigueur jusqu'au 31 octobre 1986.

Le troisième différend opposait Systèmes de vrac et la Fraternité représentant une unité composée de quelque 189 chauffeurs, mécaniciens, préposés à la révision et commis. Les négociations directes entre les parties n'ayant pas abouti, un conciliateur a été nommé le 17 avril 1985. On a tenu des séances de conciliation en avril et en mai. Au début de juin, les parties convenaient de se concentrer sur les négociations de la CPET. Une fois cet accord intervenu en juillet, les parties reportèrent leur attention sur le différend mettant en jeu Systèmes de vrac. Avec l'aide d'un conciliateur, elles sont arrivées à un accord qui a été ratifié en janvier 1986. La nouvelle convention collective viendra à expiration le 31 décembre 1986.

La filiale du Canadien national qui s'occupe de camionnage, la Transport Route Canada, a dû se livrer à de longues négociations avec toutes ses unités de négociation pendant l'exercice 1985–1986. Après la création, en 1983, de la Transport Route Canada (également appelée CN Route) par la fusion de CN Express et des neuf sociétés qui formaient Camionnage CN, la Fraternité des cheminots, employés des transports et autres ouvriers (FCET) demandait au CCRT une déclaration d'employeur unique et une ordonnance faisant de la FCET l'agent négociateur de tous les travailleurs de CN Route. Après avoir examiné la situation et la structure de l'entreprise, le Conseil créait cinq unités de négociation : quatre unités régionales représentant les ouvriers et une unité nationale représentant les cols blancs. Le Conseil a ensuite tenu des votes de représentation et délivré des ordonnances d'accréditation à la FCET et au syndicat des Camionneurs. La FCET a été accréditée pour représenter l'unité nationale des cols blancs ainsi que les unités régionales des Maritimes et de l'Ouest. Les Camionneurs ont été accrédités pour représenter les unités régionales

du Québec et de l'Ontario. Les négociations ont été entamées à l'automne de 1984, mais deux facteurs vinrent en compliquer le déroulement : la nécessité d'uniformiser les conventions collectives et le fait que, selon les constatations de la FCCFLAN, d'anciens employés de CN Express n'étaient plus admissibles aux avantages prévus dans la convention collective 5.1 du CN, accord conclu avec la Société des chemins de fer nationaux et qui s'appliquait auparavant à ces travailleurs.

Au Québec, le différend entre CN Route et la section locale 106 des Camionneurs a été réglé en juillet 1985 avec l'aide d'un conciliateur. La nouvelle convention collective, qui vise 628 chauffeurs, magasiniers et employés de garage, viendra à expiration le 31 mars 1988.

En Ontario, le différend entre CN Route et cinq sections locales des Camionneurs a été réglé en septembre 1985 avec l'aide d'un médiateur du SFMC. Malgré les efforts d'un conciliateur, les parties avaient été incapables d'arriver à un accord. Après la conciliation, les parties ont suspendu les négociations en attendant les résultats d'autres négociations à travers le pays, y compris celles qui se déroulaient en Ontario avec le MTIRB. Le 10 septembre 1985, un médiateur a été nommé et les négociations ont repris. Quelque 675 chauffeurs, aides et magasiniers sont touchés par la nouvelle convention collective qui est en vigueur jusqu'au 30 septembre 1988.

Dans l'Ouest, un accord est intervenu en octobre 1985 entre CN Route et la FCET représentant 250 chauffeurs, magasiniers et employés de garage. Les négociations directes n'ayant abouti à aucun accord, on a nommé un conciliateur le 23 avril 1985. Grâce à son intervention, les parties sont arrivées à un accord préliminaire le 24 octobre 1985. La convention collective viendra à expiration le 31 décembre 1987.

Dans les Maritimes, CN Route a été mêlé à une série de négociations difficiles avec la FCET. Bon nombre des travailleurs ont été particulièrement touchés par la perte de leur droit d'exercer leur ancienneté dans le secteur ferroviaire, ce qui s'est produit lorsqu'il a été déterminé que la convention collective 5.1 du CN ne s'appliquait plus aux anciens employés de CN Express. Un conciliateur a été nommé pour s'occuper du différend le 23 avril 1985. En septembre, une première tentative en vue d'en arriver à un accord s'est soldée par un échec, les membres du syndicat ayant rejeté une offre déposée par l'employeur. En octobre, les parties concluaient un protocole d'entente, mais celui-ci fut également rejeté par les membres de l'unité de négociation. Au cours d'un vote de grève pris ultérieurement, les membres du syndicat ont cependant rejeté l'idée d'un arrêt de travail. Dans ces circonstances, et compte tenu des pratiques passées, la FCET a entériné le protocole. À la fin de l'année budgétaire, les parties avaient convenu de se rencontrer en avril 1986 pour signer la nouvelle convention collective.

Un autre long différend opposant Transport Route Canada et la FCET a touché l'unité nationale qui représente 500 employés de bureau. Malgré les efforts d'un conciliateur, nommé le 28 octobre 1985, les parties ne sont pas parvenues à s'entendre. En février 1986, le syndicat prenait un vote de grève et obtenait un mandat de 66 % en faveur de la grève. Le 17 mars 1986, un médiateur a été nommé par le SFMC et, au 31 mars 1986, les séances de médiation se poursuivaient.

III. LA DIRECTION DES SERVICES D'ARBITRAGE

Les conventions collectives régies par la partie V du Code canadien du travail doivent, conformément à l'article 155, renfermer une clause de règlement définitif, sans arrêt de travail, par voie d'arbitrage ou autrement, de tous les conflits qui peuvent surgir à propos de leur interprétation, leur application ou leur prétendue violation.

L'une des principales responsabilités de la Direction des services d'arbitrage est de faire enquête sur les demandes de nomination d'arbitres et de présidents de conseils d'arbitrage présentées par les parties assujetties au Code canadien du travail, lorsque celles-ci n'ont pu s'entendre sur le choix d'un arbitre. La Direction étudie ces demandes, afin de voir à ce qu'elles soient conformes à toutes les exigences de la loi et des règlements, et elle recommande au Ministre des mesures appropriées. Les Services d'arbitrage sont chargés d'établir le cadre de procédure des nominations ministérielles, ainsi que d'appliquer les dispositions du Code relatives à l'arbitrage des griefs.

Les plus importantes dispositions sont les suivantes :

1) le ministre du Travail est habilité, en vertu de la loi, à nommer des arbitres et des présidents de conseils d'arbitrage, dans des cas précis, lorsque les parties ne peuvent s'entendre entre elles;
2) lorsque les conventions collectives ne contiennent pas de clauses de règlement définitif des griefs, par voie d'arbitrage ou autrement, tout grief non réglé doit être renvoyé à un seul arbitre, choisi conjointement par les parties, ou, faute d'entente, nommé par le Ministre à la demande de l'une ou l'autre des parties. Avant l'adoption de cette modification en 1978, le Conseil canadien des relations du travail pouvait, sur demande, fournir une clause d'arbitrage, lorsqu'une convention collective ne contenait pas une clause de ce genre ou que cette clause se révélait insuffisante;
3) les sentences arbitrales doivent être rendues dans les soixante jours qui suivent la nomination de l'arbitre ou la formation du conseil d'arbitrage, selon le cas;
4) une copie de toutes les sentences arbitrales rendues en vertu du Code canadien du travail doit être transmise au Ministre;
5) la décision de la majorité des membres d'un conseil d'arbitrage constitue la décision du conseil. Toutefois, lorsqu'un conseil d'arbitrage est dans une impasse, la décision du président devient celle du conseil;
6) les frais et dépenses qu'entraîne l'arbitrage des griefs doivent être partagés également par les parties, à moins que celles-ci n'aient pris d'autres dispositions.

Au cours de l'année, le Ministre a reçu 127 demandes de nomination d'arbitres ou de présidents de conseils d'arbitrage et a procédé à 66 nominations. Les autres demandes ont été soit retirées, soit réglées avec l'aide des services d'arbitrage. Le tableau 5 présente l'augmentation du nombre de dossiers étudiés depuis 1978–1979.

Tableau 5

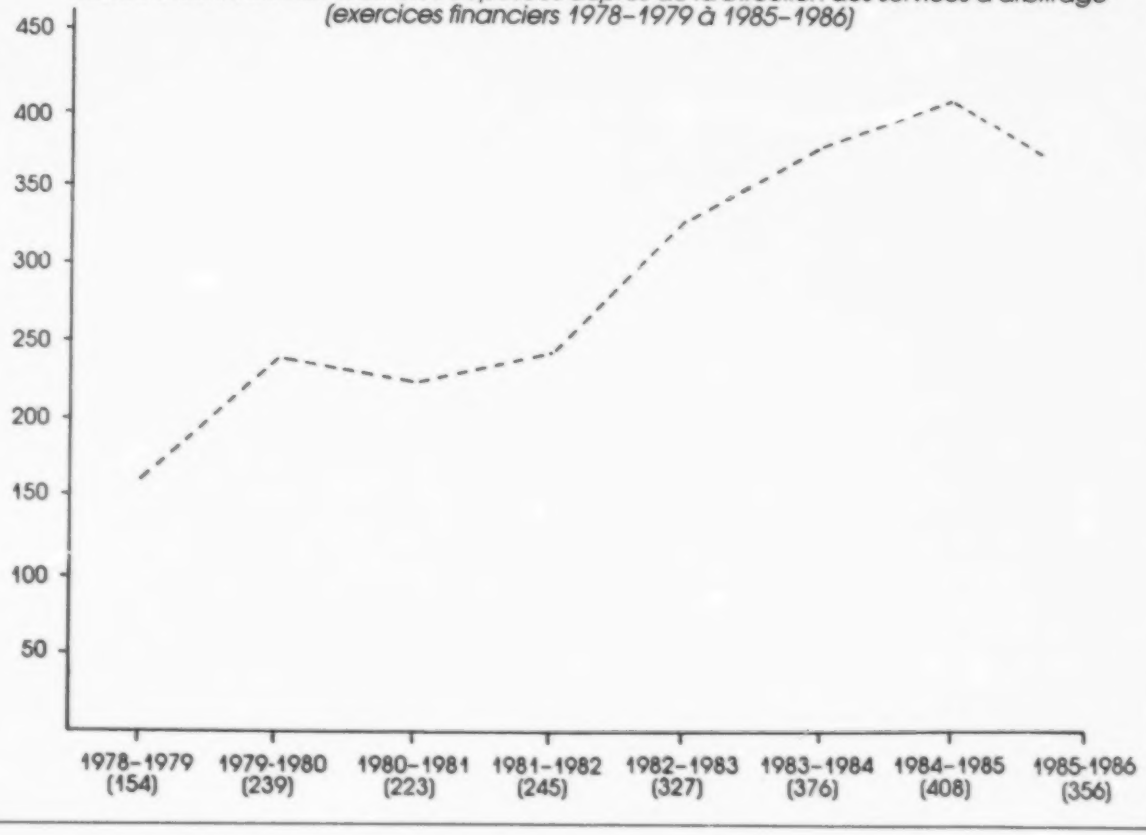
Nombre de requêtes pour la nomination d'arbitres et de présidents de conseils d'arbitrage (exercices financiers 1978–1979 à 1985–1986)*

	1978-1979	1979-1980	1980-1981	1981-1982	1982-1983	1983-1984	1984-1985	1985-1986
Requêtes	62	61	68	89	114	115	85	127
Nominations	46	37	40	43	70	78	55	66

*La différence entre le nombre des demandes et celui des nominations provient soit du retrait de certaines demandes, soit du règlement de certains cas avec l'aide des Services d'arbitrage.

Tableau 6

Nombre de sentences arbitrales déposées auprès de la Direction des services d'arbitrage (exercices financiers 1978–1979 à 1985–1986)



Au cours de l'année budgétaire 1985–1986, le nombre de sentences arbitrales déposées auprès de la Direction s'est élevé à 356, accusant ainsi une légère diminution par rapport à l'année précédente. Le tableau 6 illustre le nombre de sentences arbitrales déposées auprès de la Direction depuis 1978–1979.

De toutes les sentences arbitrales déposées auprès de la Direction au cours de l'exercice, la plus intéressante fut peut-être la décision de l'arbitre Jean-Pierre Lussier concernant M^me^ Louise Arcand et la Société Radio-Canada. M^me^ Arcand, animatrice d'une émission de télévision, a été remplacée par une animatrice plus jeune et a présenté un grief, alléguant que le non-renouvellement de son contrat était fondé sur son âge et, partant, discriminatoire. L'arbitre a donné raison à la plaignante, soutenant que son âge constituait au moins un des motifs de la décision de l'employeur et que celle-ci était donc discriminatoire et allait à l'encontre de la convention collective. Cependant, il a constaté qu'en vertu de la convention collective, il n'était pas de son ressort d'ordonner que la plaignante soit affectée à nouveau à la même émission. Dans une autre décision, l'arbitre soutenait aussi qu'il n'avait pas la compétence pour accorder des dommages, car la convention collective le lui interdisait expressément. La première décision de l'arbitre a été maintenue par la Cour supérieure du Québec qui a déclaré qu'elle non plus n'avait pas la compétence d'ordonner que la plaignante soit réaffectée à l'émission en question.

La Direction assume également la responsabilité du traitement des demandes de nomination d'arbitres dans les cas de plaintes déposées en vertu des dispositions relatives au congédiement injuste de la division V.7 de la partie III du Code canadien du travail. À quelques exceptions près, tous les employés relevant de la compétence législative du Parlement canadien et qui ne sont pas membres d'un groupe d'employés soumis à une convention collective, c'est-à-dire tous les employés non syndiqués, peuvent utiliser ce recours. Ces employés ont le droit de présenter une plainte de congédiement injuste et de se prévaloir, en dernier ressort, de l'arbitrage devant une tierce partie.

Du 1^er^ avril 1985 au 31 mars 1986, le Ministre a nommé 140 arbitres. Les tableaux 7, 8 et 9 contiennent des données statistiques relatives aux plaintes de congédiement injuste et aux décisions rendues à cet égard.

Le 1^er^ octobre 1982, les dispositions de la division V.2 de la partie III du Code canadien du travail concernant les cessations d'emploi collectives sont entrées en vigueur. Sauf exceptions, un employeur qui met fin à l'emploi d'un groupe de 50 employés ou plus est tenu d'établir un comité mixte de planification composé de représentants de l'employeur et des employés. Ce comité aura pour tâche de préparer un programme d'adaptation visant à corriger la situation qui donne lieu aux cessations d'emploi ou du moins, d'en amoindrir les conséquences pour les employés excédentaires. Si le programme a été interrompu ou si les représentants des employés le jugent insatistaisant, on peut demander au Ministre de nommer un arbitre. Le rôle de l'arbitre consiste à aider le comité de planification à mettre sur pied un programme d'adaptation et à résoudre les questions en litige que le Ministre lui aura confiées. La Direction n'a reçu aucune demande d'arbitrage en vertu des dispositions du Code concernant les cessations d'emploi collectives en 1985–1986.

La Direction tient un index de toutes les décisions rendues en vertu du Code canadien du travail et déposées auprès du Ministère. En outre, des index distincts des sentences arbitrales rendues en vertu des parties III et V du Code sont publiés chaque année et envoyés sur demande à de nombreuses personnes qui travaillent dans le domaine des relations industrielles. On peut également obtenir le texte de sentences arbitrales particulières auprès des Services d'arbitrage. Ces services s'adaptent aux besoins des praticiens des relations industrielles qui désirent des renseignements divers sur des questions par-

Tableau 7

Nombre de plaintes de congédiement injuste et de décisions arbitrales (exercices financiers 1978–1979 à 1985–1986)*

	1978-1979	1979-1980	1980-1981	1981-1982	1982-1983	1983-1984	1984-1985	1985-1986
Nombre de plaintes renvoyées à l'arbitrage	6	38	51	62	78	140	143	140
Nombre de décisions déposées	5	26	20	39	40	63	31	93**
Nombre de plaintes réglées avant audition	1	9	10	24	25	54	46	77**

*Commençant le 1er septembre 1978, la date effective des dispositions concernant le congédiement injuste dans la division V.7, article 61.5, partie III du Code canadien du travail.

**Comprend des décisions et règlements postérieurs à des nominations pour l'exercice en cours et les exercices précédents.

N.B.: Les colonnes peuvent ne pas correspondre au total en raison des cas en suspens.

Tableau 8

Répartition des sentences arbitrales en matière de congédiement injuste, selon le type de décision (exercices financiers 1978–1979 à 1985–1986)*

	1978-1979	1979-1980	1980-1981	1981-1982	1982-1983	1983-1984	1984-1985	1985***-1986
Congédiements maintenus	1	8	—	10	12	17	9	22
Congédiements déclarés injustes**	4	17	11	20	21	35	15	44
SP	1	2	4	5	1	4	5	8
RC	1	7	1	6	6	12	—	16
RSC	1	—	—	1	4	1	2	2
CSR	1	7	6	8	10	18	8	18
AD	—	1	—	—	—	—	—	—
Plaintes rejetées par l'arbitre pour manque de compétence juridique	—	1	7	5	3	11	7	15

*Commençant le 1er septembre 1978, la date effective des dispositions de la division V.7 concernant le congédiement injuste, article 61.5, partie III du Code canadien du travail.

**SP – substitution de peine,
RC – réintégration avec compensation,
RSC – réintégration sans compensation,
CSR – compensation sans réintégration,
AD – autres dispositions.

***Des 93 décisions illustrées au tableau 7, 81 étaient des sentences exécutoires qui sont analysées dans le présent tableau.

ticulières, sur des précédents et aussi sur des données statistiques.

Les Services d'arbitrage publient un bulletin mensuel intitulé *Revue des services d'arbitrage* et qui contient une liste de toutes les sentences arbitrales fédérales déposées à la Direction chaque mois, ainsi qu'un index analytique de ces mêmes sentences. La *Revue des services d'arbitrage* est distribuée aux arbitres ainsi qu'à tous les syndicats et à tous les employeurs auxquels s'applique le Code canadien du travail, de même qu'à un certain nombre d'organismes gouvernementaux au Canada.

Tableau 9

Répartition des sentences arbitrales en matière de congédiement injuste, selon le secteur industriel (exercices financiers 1978–1979 à 1985–1986)*

	1978-1979	1979-1980	1980-1981	1981-1982	1982-1983	1983-1984	1984-1985	1985-1986	TOTAL	(en %)
Transport aérien	—	7	5	12	10	20	13	19	86	(13,1)
Banques	2	11	20	13	16	37	31	23	153	(23,2)
Radiotélédiffusion	—	1	5	11	17	25	22	14	95	(14,4)
Sociétés d'État	—	3	2	1	3	4	5	7	25	(3,8)
Grain	—	—	3	1	4	1	3	3	15	(2,3)
Transport maritime	1	1	5	1	1	5	5	1	20	(3,0)
Nucléaire	—	1	1	1	1	3	1	1	9	(1,4)
Chemins de fer	—	1	—	1	—	1	1	5	9	(1,4)
Transport routier	3	11	6	13	17	26	29	42	147	(22,3)
Services de messageries	—	1	3	4	2	10	6	6	32	(4,9)
Télécommunications	—	1	—	1	3	3	4	5	17	(2,6)
Autres	—	—	1	3	4	5	24	14	51	(7,7)

*Commençant le 1er septembre 1978, la date effective des dispositions concernant le congédiement injuste dans la division V.7, article 61.5, partie III du Code canadien du travail.